

Tilburg University

Buiten veiliger dan binnen

Çankaya, S.

Publication date:
2011

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Çankaya, S. (2011). *Buiten veiliger dan binnen: In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*. Eburon.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Buiten veiliger dan binnen



In- en uitsluiting
van etnische
minderheden
binnen de
politieorganisatie

Buiten veiliger dan binnen

ISBN 978-90-5972-576-8

Uitgeverij Eburon
Postbus 2867
2601 CW Delft
tel.: 015-2131484 / fax: 015-2146888
info@eburon.nl / www.eburon.nl

Omslagontwerp: Studio Hermkens, Amsterdam
Grafische vormgeving: Textcetera, Den Haag

© 2011 S. Çankaya. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veelelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende.

Buiten veiliger dan binnen

In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de
politieorganisatie

Proefschrift

ter verkrijging van de graad van doctor aan Tilburg University op
gezag van de rector magnificus, prof. dr. Ph. Eijlander, in het openbaar
te verdedigen ten overstaan van een door het college voor promoties
aangewezen commissie in de aula van de Universiteit
op maandag 24 oktober 2011 om 18.15 uur door

Sinan Çankaya

geboren 3 oktober 1982 te Nijmegen, Nederland

Promotores:

Prof. dr. R.S. Gowricharn
Prof. dr. F. Bovenkerk

Promotiecommissie:

Prof. dr. P.E.W.M. Tops
Prof. dr. A. de Ruijter
Dr. B. Prins

Dit proefschrift is tot stand gekomen door een financiële bijdrage van de politie Amsterdam-Amstelland.

Say not, 'I have found the truth',
but rather, 'I have found a truth'

Khalil Gibran

Inhoudsopgave

Dankwoord	9
1 Inleiding	13
1.1 Diversiteitsbeleid van politieorganisaties	14
1.2 In- en uitsluitingsprocessen van etnische minderheden	17
1.3 Het onderzoek	22
1.4 Overzicht van het boek	23
2 Van inclusie en exclusie naar conclusie	25
2.1 Inleiding	25
2.2 In- en uitsluiting	26
2.2.1 Drie manco's	27
2.2.2 Elementen van het interpretatiekader	30
2.3 Normbeelden	34
2.3.1 De evolutie van een begrip	34
2.3.2 Normbeelden en organisaties	36
2.4 Het theoretische model	39
3 Onderzoek in Politie	43
3.1 Achtergrond van het onderzoek	43
3.2 Kennistheoretische grondslagen	46
3.3 De onderzoeksgroepen	49
3.4 De methodische aspecten van het onderzoek	52
3.4.1 Dataverzameling	53
3.4.2 Data-analyse	60
3.5 Rolconflicten en barrières in het veldwerk	62
3.6 De onderzoekscontext	66
4 Supercops: dominante normbeelden binnen politieorganisaties	69
4.1 Inleiding	69
4.2 De institutionele context	72
4.2.1 De <i>integere</i> politieagent	74
4.2.2 De <i>neutrale</i> politieagent	78
4.3 De professionele context	82
4.3.1 Een georganiseerd wij-zijonderscheid	89
4.3.2 De <i>solidaire/loyale</i> politieagent	93
4.4 Conclusie	100

5	De constructie van ‘Nederland’: normbeelden en interetnische interacties	103
5.1	Inleiding	103
5.2	Verbeelde gemeenschappen	105
5.2.1	De fatsoenlijke (en neutrale) politieagent	109
5.2.2	De Nederlands sprekende politieagent	113
5.2.3	De eenzijdige etnische integriteits- en neutraliteitslast	118
5.3	Wij: de Nederlandse politie, Zij: allochtone criminelen, Jij?	128
5.4	Het normbeeld van de solidaire politieagent versus ‘etnische solidariteit’	133
5.5	Conclusies	135
6	Wie hoort er wel bij en wie niet?	
	De variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting	139
6.1	Inleiding	139
6.2	De relatie tussen beleid en interactieprocessen	141
6.3	Het diversiteitsbeleid binnen de politieorganisatie	143
6.3.1	De multiculturele vakman/vrouw	146
6.3.2	De daadkrachtige politieagent	151
6.4	Beelden over gender en etniciteit	156
6.5	Een synthese: ‘De’ surveillanten	167
6.6	Conclusies	172
7	De politieagent als agent: stabilisatoren en veranderaars	177
7.1	Inleiding	177
7.2	De machtsstrategieën van subjecten	179
7.3	Incongruente betekenissen van in- en uitsluiting	183
7.4	Reacties op de normbeelden	193
7.4.1	Neutraliteitslast	193
7.4.2	Solidariteitslast	197
7.4.3	Integriteitslast	204
7.5	De constructies van professionele onderscheidingen	205
7.6	Conclusies	208
8	Algemene conclusies	213
8.1	Conclusie	213
8.2	Discussie	223
	English summary	229
	Bibliografie	237

Dankwoord

‘Het promoveren is een eenzaam en vermoeiend proces.’ Dit is bijna een standaardzin in het voorwoord van promovendi. In het traditionele dankwoord is de volgende alinea gewijd aan een nuancering van deze stellingname. Het promoveren was lang niet zo eenzaam, dat kwam door die en die...

Nou, het promoveren is zeker een eenzame en vermoeiende klus! Je moet telkens in je eentje de donkere schrijfkamer in. Om daar soms pas de volgende week uit te komen. Inderdaad, alsof je een grot uitkruipt (dit is voor alle mensen die mij een kluizenaar hebben genoemd). Je kunt het daglicht moeilijk trotseren en moet je handen voor je ogen houden. Je baard is langer geworden, je hebt klittend haar en je sociale contacten zijn verwaterd. Mensen herkennen je niet meer. Je spreekt wartaal of in theoretische concepten die geen sterveling kan volgen – ook wartaal dus. Achteraf kijk ik met weemoed terug naar alle sociale *happenings* die ik heb afgezegd en naar alle sociale *happenings* waar ik was, terwijl ik aan mijn proefschrift dacht. Al met al, een proefschrift maakt je asociaal en put je verstandelijke vermogens bijna uit.

Toch is dat maar één kant van het verhaal. Ik was niet alleen. (Zoblijkt maar weer dat het moeilijk is om een voorgedefinieerde structuur, in dit geval de opzet van een ‘traditioneel’ dankwoord, te omzeilen). Ik had namelijk altijd mensen om me heen. Uit het hele gezelschap wil ik – zonder anderen tekort te willen doen – de volgende personen bedanken.

Allereerst, wil ik iedereen bedanken die mij liet meekijken over hun schouder. Zoals de mensen die ik heb mogen interviewen en degenen met wie ik samen op de noodhulp zat. Ze hebben mij een inkijk gegeven in de wereld van de politie en hun eigen privéleven. Politiemensen, na vier jaar bij de politie Amsterdam-Amstelland heb ik enorm veel bewondering gekregen voor jullie werk en de bizarre, gevaarlijke en hopeloze situaties waar jullie je soms in bevinden.

Vervolgens wil ik mijn promotoren, Ruben Gowricharn en Frank Bovenkerk, bedanken. Zij hebben op verschillende momenten een ‘good cop, bad cop’-act uitgevoerd. Soms sticks en soms carrots gebruikt. Af en toe vond ik het onterecht, later vaak terecht. Ruben, ontzettend veel dank voor de

begeleiding gedurende dit traject. Zonder jouw messcherpe feedback was dit proefschrift van een beduidend lagere kwaliteit geweest. Je bent van grote steun geweest. Ook wil ik je bedanken dat je me deze mogelijkheid hebt gegund. Frank, veel dank voor jouw kalme en geruststellende houding. Je inhoudelijke kennis over de politieorganisatie heeft mij enorm geholpen. Je commentaar was altijd opbouwend, waardoor de eindstreep eindelijk in zicht kwam.

Mijn promotie is ook mogelijk gemaakt door enkele personen binnen de politie Amsterdam-Amstelland. Dat de politie dwarse denkers heeft toegelaten begin 2007, getuigt van moed en durf. De tijd die ik als onderzoeker bij de politie doorbracht, heeft verder mijn leven in positieve zin beïnvloed. Ik ben de volgende mensen daar ontzettend dankbaar voor. Bernard Welten, jouw geesteskind Juxta heeft mij bij de politie gebracht. In het bijzonder wil ik ook Liesbeth Huyzer bedanken. Veel dank voor deze kans. Ton Koenders, als ik jou zie, word ik altijd vrolijk. 'Wanneer ben je nou klaar, wanneer promoveer je nou?' Nu. Heel veel dank, voor alles. Ilana de Wild, ik kan mij geen betere leidinggevende indenken. Dank voor het vertrouwen en de vrijheid die je mij gaf. Auke van Dijk, je kritische blik op enkele hoofdstukken was zeer behulpzaam. Ook veel dank voor de verwarring. Als ik jou een vraag stel en jij antwoordt, dan vergeet ik vaak wat ik je had gevraagd. Leo Wilde, jou wil ik danken voor het vertrouwen in mij. Je zegt altijd dat je, tijdens mijn sollicitatiegesprek vier jaar geleden, ervan overtuigd was dat ik het ver zou schoppen. Ik denk dat ik dat mede door jou ben gaangeloven. Martijn Schippers a.k.a. Abdul, ik ben je zeer dankbaar dat je elk hoofdstuk hebt becommentarieerd. En dat vind ik bijzonder, aangezien je cognitieve hersenwetenschappen hebt gestudeerd. Roeland van Zeijst, jou wil ik bedanken voor je tegenspraak. Bert Jan Kreulen, Mattie, ik kijk ernaar uit om in de toekomst jouw promotieonderzoek te lezen, één dat vol staat met beeldspraak en inzichtelijke metaforen. Margot Snijders, dank voor de aanmoediging en morele steun! Rudolf Geel, dank voor de tips en suggesties.

Van de mensen die zijn verbonden met de Stichting Vorming Multicultureel Kader (SMVK) of daar promoveren, wil ik, in willekeurige volgorde, de volgende personen bedanken: John Schuster, Sandra Trienekens, Fred Wester, Youssef Boutachekourt, Edilse Goeloe, Gerard Maduro, Jurriaan Omlo, Artie de Graaf-Ramsodit, Fred Dekker, Raffie Petronilla, Farouk Saleh, Adnan Velioglu en Mohammad Soroush. Veel dank voor jullie input. Jullie hebben geholpen bij het trimmen, maaien, schaven en poetsen van de hoofdstukken. Jullie hebben allen een rol gespeeld in de totstandkoming van dit proefschrift.

Fabiola Jara Gomez, het is een tijd geleden dat ik mijn bachelor in de culturele antropologie heb afgerond, waar jij een van mijn docenten was. Jouw vertrouwen, steun en behulpzaamheid hebben een grote impact gehad op mijn vorming. Daar wilde ik je altijd voor bedanken. Dit proefschrift bewijst dat een beetje vertrouwen in iemand veel kan uitmaken.

Bjorn Gabriels en *Sjaak Kroon*, dank voor de eindredactie. Jullie hebben ervoor gezorgd dat de tekst presentabel werd door de fouten eruit te halen en de kromme zinnen vlotter te laten lopen. Ik ben jullie veel dank verschuldigd.

Vooral *Joppe* en *Aydoğan* hebben vaak moeten aanhoren ‘hoe het nou ging’. Ik wil jullie bedanken voor de vriendschap en het geruststellende feit dat ik op jullie kan rekenen. Ook wil ik *Erkan* bedanken voor de mooie gesprekken die we altijd voeren. Mijn zussen *Gülten* en *Gülay*, en mijn tweelingbroer *Kenan*, veel dank voor jullie opbeurende woorden, jullie steun en het vertrouwen. Dan mijn ouders. Ze behoren tot de eerste generatie Turkse migranten, een dekbeddenmaker en een huisvrouw, en hebben toch maar vier hoogopgeleide kinderen grootgebracht. Mijn moeder, *Meryem*, die een blind vertrouwen heeft in het *kunnen* van haar kinderen (zie Schuyt en Voorham 2000: 14), bleef tijdens mijn promotietraject maar vragen of mijn huiswerk af was (*‘dersin bitti mi?’*) en verplichtte mij m’n best te doen met de woorden: ‘Loop mijn kind en verover de wereld!’ Mijn vader, *Mustafa*, heeft al jaren een doctorstitel. In standvastigheid. Maar ik weet ondertussen dat hij trots is op mij. *Mi Nina*, je was er, maar ook niet. Maar je inspireert en ondersteunt mij altijd. Dank je wel, voor alles. Omhelzing.

Amsterdam, oktober 2011
Sinan Çankaya

1 Inleiding

Als het over diversiteit ging, ging het over mij als heteroman, wit. Kan ik er wat aan doen dat ik wit en hetero ben! En het rare is dat nu we diversiteit ‘multicultureel vakmanschap’ noemen, ik ineens word uitgenodigd om in Zeeland drie uur lang voor honderd leidinggevenden te spreken. Ik zei dat als we hadden aangekondigd dat we een congres zouden houden over diversiteit, we twintig parttimedames hadden gehad van de PMA [Personeel Management Adviseur]-afdeling die allang bekeerd waren. Dus je ziet dat het woord diversiteit niet voor iedereen een aantrekkelijke connotatie heeft.

Commissaris van politie, man, Nederlands

‘Bah, de zoveelste witte man’¹, ‘Rel om veto tegen blanke korpschef’² en ‘Politietop nog te wit en te mannelijk’³. Dit is een greep uit de koppen van regionale en landelijke dagbladen rond de benoeming van een witte man, Teun Visscher, als korpschef van de regiopolitie Zuid-Holland-Zuid, maart 2009. Minister Guusje ter Horst van Binnenlandse Zaken had eerder de benoeming tegengehouden, omdat het volgens haar niet opschoot met de plaatsing van meer vrouwen en etnische minderheden aan de top van politieorganisaties. Ze probeerde met haar ‘veto’ tot uitdrukking te brengen dat het haar ernst was met het diversiteitsbeleid binnen politieorganisaties, omdat anders het streefcijfer om 25% meer vrouwen en etnische minderheden te benoemen zou mislukken. Het ‘veto’ zorgde voor veel commotie onder voor- en tegenstanders van haar beleid.

Diversiteit vormt al jaren een belangrijk thema voor politieorganisaties. Zo wordt vanaf de jaren tachtig gericht beleid gevoerd op het vergroten van de etnische diversiteit in de verschillende politiekorpsen (De Ruijter et al. 1998). Een ruime vertegenwoordiging van etnische minderheden in politieorganisaties geldt als van belang voor de legitimiteit van de politie. Eveneens zou het culturele kapitaal van deze politiemedewerkers een meerwaarde kunnen hebben voor het politiewerk (LECD 2009). Politiedewerkers afkomstig uit etnische minderheidsgroepen zouden

1 Algemeen Dagblad, ‘Bah, de zoveelste witte man’, 9 maart 2009

2 Het Parool, ‘Rel om veto tegen blanke korpschef’, 9 maart 2009

3 Nederlands Dagblad, ‘Politietop nog te wit en te mannelijk’, 10 maart 2009

immers kunnen fungeren als bruggenbouwers naar hun 'eigen' groepen. Vanaf 2004 betoogt het Landelijk ExpertiseCentrum van de Politieacademie dan ook dat diversiteit geen *social issue* is, maar een keiharde *business issue*: diversiteit is van belang voor het verwezenlijken van de bedrijfsmatige doelen van politiekorpsen.

Ondanks talloze beleidsinitiatieven blijft het aandeel etnische minderheden achter bij de gestelde doelen. In de Samenwerkingsafspraken Diversiteit 2008-2011 is bepaald dat eind 2010 8,5% van het gemiddelde personeelsbestand van politiekorpsen uit etnische minderheden moet bestaan. Eind 2009 bedraagt het landelijke gemiddelde daarentegen 6,8%.⁴ Een terugkerend probleem is het binnenhalen, maar ook het behouden van politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen. Hart-Kemper en Nas (1998: 3) noemen dit het zogenaamde *draaideureffect*. Meestal wordt aangenomen dat de politiecultuur weinig accommodatiemogelijkheden biedt voor politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. Zo zouden etnische stereotyperingen die ten grondslag liggen aan grappen en opmerkingen de gevoelens van acceptatie onder etnische minderheden negatief beïnvloeden. Van Tankeren (2007) rapporteert bijvoorbeeld dat racistische grapjes af en toe worden gehoord op de werkvloer. Te lange tenen en humorloos? Broekhuizen et al. (2007) concluderen dat politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen zich achtergesteld voelen bij promoties en beoordelingen en dat ze zich vaker minder veilig voelen dan hun witte collega's. Als gevolg hiervan zouden etnische minderheden vaker overwegen om een andere baan te kiezen.

1.1 Diversiteitsbeleid van politieorganisaties

De immigratie in de jaren zestig en zeventig van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse groepen heeft Nederland in korte tijd veranderd van een etnisch monoculturele in een etnisch multiculturele samenleving. Dat deze verschuiving consequenties heeft voor de politieorganisatie werd, zoals reeds is opgemerkt, al in het begin van de jaren tachtig erkend (De Ruijter et al. 1998: 28). Onder andere het beeld van de hoofdzakelijk witte en heteroseksuele politieman wordt niet meer passend geacht voor de toenemende diversificatie van de samenleving. Verschillende argumenten pleiten daarbij voor het belang van etnische diversiteit binnen de politieorganisatie: (1) het streven naar gelijkheid, (2) de legitimiteit

4 Zie: S. de Vries, R. van der Wal, L. Keijzer en N. Kop (2010). Dit heeft betrekking op het gehele personeelsbestand. Voor het uitvoerende personeel is dit 5,9%, voor het administratieve personeel 9,1%. Overigens zijn de streefcijfers medio 2011 niet gehaald. Het aandeel politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen bij de politie schommelt tussen 6,8 en 6,9%.

van het politieoptreden hangt voor een groot deel af van de mate waarin diversiteit aan opvattingen en leefstijlen wordt vertegenwoordigd binnen de politieorganisatie, (3) de voorbeeldfunctie van de overheid en de politie in het bijzonder, omdat de politie direct contact heeft met burgers, (4) het gegeven dat etnische minderheden een steeds groter deel uitmaken van het arbeidsmarktpotentieel en (5) het feit dat divers samengestelde teams beter voorbereid zijn op en zich sneller kunnen aanpassen aan veranderingen in de samenleving (De Ruijter et al. 1998: 29; De Vries et al. 1998: 2).

Als gevolg van deze verschuivingen in de Nederlandse samenleving worden in de jaren tachtig beleidsinitiatieven opgezet die zich richten op het werven van etnische minderheden. Eén voorbeeld van een dergelijk initiatief is het landelijke project Positieve Actie Plan Politie en Allochtonen (PAPPA), dat in 1989 van start ging en in 1994 werd afgerond. Dit programma heeft veel schade berokkend aan de beeldvorming over etnische minderheden binnen politieorganisaties. Zo bleken mensen te zijn aangenomen terwijl ze niet voldeden aan de functie-eisen (Broekhuizen et al. 2007: 20). Al snel ontstond het vooroordeel dat geen van de aangenomen politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen voldeed en dat hun 'kleur' de enige reden was dat ze werden aangenomen.

In 2000 wordt op verzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het 'Werkplan diversiteit 2001-2005' opgesteld. Volgens dit werkplan moeten politiekorpsen verantwoording afleggen over het door hen gevoerde diversiteitsbeleid. Als consequentie van dit werkplan wordt in 2001 het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD) opgericht, dat als doel heeft om de expertise over diversiteit te bundelen en beleidsmakers te ondersteunen bij de implementatie van het diversiteitsbeleid in de Nederlandse politiekorpsen (Broekhuizen et al. 2007: 21). In oktober 2007 worden in een convenant tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de korpsleidingen afspraken gemaakt over streefcijfers voor etnische minderheden en vrouwen bij kroonbenoemingen.⁵ Ook is er in september 2009 een tweejarig talentenprogramma opgestart met de naam Kandidatenprogramma Politie,⁶ voor werknemers in de schalen 9-12, om zo de doorstroom van vrouwen en etnische minderheden te bevorderen (De Vries et al. 2010: 13). Ondanks deze maatregelen en initiatieven concludeert de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid in 2009

5 In deze afspraken is onder meer vastgelegd dat van de kroonbenoemingen met betrekking tot de korpsleiding in de periode tot 2011 de helft vrouw en/of allochtoon moet zijn. Ten aanzien van de kroonbenoemingen in de schalen 15 en 16, niet zijnde korpsleiding, is afgesproken dat gedurende diezelfde periode 30% door vrouwen en/of allochtonen zal worden ingevuld.

6 Het Kandidatenprogramma Politie telt twaalf deelnemers, 24% van het totaal, van niet-Nederlandse origine.

dat de doelstellingen van het convenant niet worden gehaald. Slechts de helft van de korpsen heeft daadwerkelijk een beleid geformuleerd om de doorstroommogelijkheden van etnische minderheden te bevorderen. De inspectie stelt ook vast dat de streefcijfers niet altijd worden gehanteerd (Inspectie OOV 2009).

Van social issue naar business issue

In het visiedocument, Politie van eenieder, wordt vastgesteld: 'de wereld is dichtbij gekomen', 'het straatbeeld is verkleurd', 'vroeger had Nederland een zuilenstructuur' en 'de Nederlander hield zich graag vast aan deze homogeen landscultuur' (LECD 2009: 19-20). Vroeger was diversiteit, kennelijk, ook vooral een *social issue*. Het thema diversiteit werd op de agenda gezet door de vakbonden en de politiek. Het ging over doelgroepen die als slachtoffers werden gezien (Poelert 2006: 25). Etnische minderheden moesten een baan hebben, ook bij de politie. Vooral *morele* overwegingen domineren binnen dit paradigma.

Diversiteit is tegenwoordig een *business issue*, een middel om tot een zichzelf ontwikkelende professionele politie te komen en 'effectief te zijn in een veranderende context' (Ibid.: 27). Diversiteit als *business issue* refereert aan een instrumentele en bedrijfsmatige meerwaarde van 'diversiteit' voor het politiewerk. Hier domineren vooral *praktische* argumenten, opdat 'verschillen' tussen werknemers effectief ingezet worden binnen bedrijven (Wrench 2007: 3). Een verklaring voor deze verschuiving is dat de politie steeds meer als een bedrijf wordt beschouwd waar prestaties worden geleverd en waar klanten worden bediend. Deze trend, die samengevat kan worden met het containerbegrip *new public management*, verwijst naar het geheel van administratieve hervormingen die tot doel hebben om competitie (prestatiemeting, publiek-private samenwerking et cetera) te introduceren in publieke organisaties (Siebers en Mutsaers 2009: 8-9). De bedrijfsmatige invulling van de politiefunctie komt onder meer tot uitdrukking in de nadruk op de 'verbetering van prestaties, grotere efficiëntie, kostenbeheersing en op verantwoording op basis van meetbare indicatoren' (PIO 2005: 58). Het ontstaan van diversiteit als een *business issue* moet in deze context worden begrepen.

In Politie van eenieder wordt het falen van het 'oude' diversiteitsbeleid toegeschreven aan de invulling van diversiteit als een *social issue*. Zo is te lezen: 'Diversiteit is een *social issue*. En het effect? Het percentage vrouwen en collega's uit etnische doelgroepen stagneert' (LECD 2009: 15). Door diversiteit tegenwoordig als een *business issue* te formuleren wordt gekozen voor een doortastende retoriek. Het gaat niet meer om het bijstaan van zielige buitenlanders, maar om multiculturele krachten en bruggenbouwers die nodig zijn voor effectief politiewerk. Het is echter niet bewezen dat de *business case* van diversiteit ook daadwerkelijk een

andere uitkomst heeft. Belangrijker nog, er is over het algemeen weinig onderzoek gedaan naar de uitwerkingen van het diversiteitsbeleid op de interacties van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen (Van Ewijk 2010: 24-25). Empirische voorbeelden of analyses zouden kunnen bijdragen aan de theorievorming over de relatie tussen diversiteitsmanagement en interetnische in- en uitsluitingsprocessen.

1.2 In- en uitsluitingsprocessen van etnische minderheden

In 2009 woonden er in Nederland 1.809.310 niet-westerse allochtonen (10,9%)⁷, 1.478.396 westerse allochtonen (8,9%) en 13.198.081 autochtonen (80%). Het landelijke gemiddelde niet-westerse etnische minderheden binnen politieorganisaties bedraagt eind 2009 daarentegen 6,8%. In hun streven om hun legitimiteit te waarborgen in de ogen van etnische minderheidsgroepen in de samenleving, pogen politiekorpsen om dit aandeel te doen stijgen naar 8,5%. Zoals reeds betoogd, verloopt deze instroom moeizaam. Maar wat is er bekend over de door- en uitstroom van etnische minderheden binnen politieorganisaties?

Een verklaring wordt geboden vanuit de *individuele achterstanden* van etnische minderheden. Het gaat hier, in de woorden van Baderen Benschop (1988: 234-235), om 'individueel verworven kwalificaties en geleverde prestaties' die van invloed zijn op de door- en uitstroom. Wanneer medewerkers van etnische minderheidsgroepen tijdens de opleiding de organisatie verlaten, blijkt een grote groep niet te voldoen aan de opleidingseisen (De Vries et al. 1998). Dit komt onder meer door een slechte beheersing van de Nederlandse taal en houdingsaspecten. Nederlandse taalvaardigheid is een belangrijk gegeven voor politiemedewerkers. Enerzijds vereist politiewerk een effectieve communicatie met burgers, anderzijds is een goede taalbeheersing nodig voor de administratieve afhandeling van politionele zaken. De houdingsaspecten hebben betrekking op een gebrek aan assertiviteit en eigen initiatief.

Ook *etnische stereotypen en beeldvorming* hebben een negatieve invloed op de werkbeleving en acceptatie van etnische minderheden (zie Aalberts en Kamminga 1983; De Vries et al. 1997; De Ruijter et al. 1998). Deze auteurs verklaren dit vanuit algemene psychologische theorieën. Een voorbeeld zijn de wervingscampagnes in de jaren negentig, waarbij positieve actie werd gevoerd om meer 'kleur' binnen te halen, maar die ook leidden tot de

7 In dit onderzoek gebruik ik de benamingen *etnische minderheden* of *etnische meerderheden* als ik over individuen spreek en *etnische minderheidsgroepen* of de *etnische meerderheid* als het over groepen of collectieven gaat. Het duiden van individuen als etnische minderheden/meerderheden is niet gebruikelijk in Nederland. In het methodologische hoofdstuk ga ik uitgebreid in op deze keuzes.

hoge uitstroom van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen (De Vries et al. 1998). Die beleidsmaatregel leidde tot een negatieve beeldvorming van etnische minderheden, omdat ze 'niet goed genoeg' zouden zijn.

Verder wordt de *organisatiecultuur* genoemd als een verklaring voor de hoge uitstroomcijfers, maar ook de moeizame doorstroom van etnische minderheden (De Ruijter et al. 1998: 60-63). Hart-Kemper en Nas (1998) hebben onderzoek gedaan naar de politie Amsterdam-Amstelland.⁸ Zonder dat de auteurs preciseren wat de 'organisatiecultuur' inhoudt, geven zij voorbeelden van een 'negatieve sfeer in het bedrijf', 'gevoelens van achterstelling' en 'openlijke discriminerende opmerkingen' (Ibid.: 9-12). Dit type conclusies blijft constant. Politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen zouden van mening zijn dat de organisatie hen niet ondersteunt, dat er weinig wordt gedaan aan discriminatie en dat zij vaker dan hun collega's negatief worden bejegend (Haas et al. 2007). Betrokkenen geven bovendien te kennen dat 'ze niet in aanmerking komen voor bepaalde opleidingen, promoties en belangrijke taken' (Broekhuizen et al. 2007: 190). Deze gerapporteerde achterstelling is twee keer zo groot als die van politiemedewerkers van de etnische meerderheid. Ondanks de toevoeging van de onderzoekers dat het om de perceptie van directe en indirecte discriminatie gaat, stellen zij dat zowel leidinggevendenden als politiemedewerkers van de etnische meerderheid dergelijke beelden bevestigen. In een recent onderzoek beaamen De Vries et al. (2010) deze conclusies.

Deze verklaringen volgen de chronologie van de gedachtevorming over dit vraagstuk: van de *achterstand* van etnische minderheden naar de *achterstelling* van deze groepen. Een overeenkomst in de conclusies van deze onderzoeken is dat de heersende culturele denkstijlen en omgangsvormen, en de aannames waarop die zijn gebaseerd, onvoldoende accommodatiemogelijkheden bieden aan etnische minderheden. Deze culturele processen zouden bijdragen aan problemen rondom door- en uitstroom.

Een eerste overeenkomst in deze onderzoeken is dat de uitwerking van macht op culturele processen niet aan de orde wordt gesteld. Het komt mij voor dat de kwesties van 'organisatiecultuur' en 'stereotypering' niet in volle omvang kunnen worden begrepen zonder de vraag te stellen wie de dominante cultuur toebehoort en welke groepen in staat zijn om de 'ander', met behulp van vooroordelen, in een positie van relatieve machteloosheid te plaatsen. Het inzicht van de figuratiesociologie komt

8 Dit rapport heeft veel stof doen opwaaien in de gemeenteraad van Amsterdam en binnen de politie Amsterdam-Amstelland. Wekker en Lutz (2001: 31) noteren de volgende anekdote: 'Terwijl het rapport al in ons bezit is, laat de persvoorlichter van de Amsterdamse politie, Klaas Wilting, ons bij navraag weten dat het rapport niet bestaat!'

hier van pas en vooral de klassieker van Elias en Scotson (1965) *De gevestigden en buitenstaanders*. Zij beschrijven een sociale constellatie waarin twee groepen die in sociaal-economisch opzicht niet van elkaar verschillen, een machtsconfiguratie met elkaar vormen waarin de ene dominant is en de andere met succes als 'buitenstaanders' in een positie van onmacht plaatst. Het achterliggende machtsverschil is slechts te verklaren uit het feit dat de dominante groep 'er al was' (*established*) en de andere uit *nieuwkomers* bestaat. Dat is bij de politie die ik bestudeer niet anders. De verklaringen van de eerdere politieonderzoeken, zoals etnische grappen en stereotypen, zijn binnen dit kader manifestaties of symptomen van sociale interacties. De drijvende kracht achter deze processen, namelijk de machtsverschillen, lijkt daarentegen een blinde vlek van deze onderzoeken te zijn. Het gaat niet enkel om botsende culturele waarden of stereotypen, maar ook om de vraag wie de macht heeft om de 'ander' te definiëren. Het is om deze reden dat ik in deze studie nadrukkelijk aandacht wil vragen voor de factor macht.

Het valt verder op dat in het wetenschappelijk onderzoek tot nu toe (de leden van) minderheden slechts worden beschouwd als objecten van waarderend en bejegening, en niet als personen die zelfhandelend optreden. Het gaat hier om het probleem van *agency*, waardoor de machtsstrategieën van de onderzoekssubjecten nauwelijks aandacht krijgen. Onderzoeksparticipanten worden vaak voorgesteld als passieve deelnemers in sociale ontmoetingen met anderen (Zanoni en Janssens 2007: 1371-1372). Het probleem hiervan is dat een begrip als politiecultuur onbedoeld een statische, allesomvattende en determinerende invulling krijgt. Een interessante onderzoeksvraag, die in andere onderzoeken nog niet aan de orde is geweest, is dan ook hoe politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen zelf bijdragen aan hun in- dan wel uitsluiting. Kortom, het element van *machtsrelaties* krijgt een centrale plek in dit onderzoek.

Een tweede overeenkomst die naar voren komt in het aangehaalde onderzoek is de de-contextuele opzet van deze studies. Het zijn steeds enquêteonderzoeken waarin wordt gevraagd naar één categorie van verschijnselen die is afgeleid uit een sociaalpsychologische theorie. De grappen en opmerkingen waarvan in het onderzoek wordt gerept, zijn steeds door de onderzoekers ingedeeld in de categorie 'stereotypen'. Het is alsof die een eigen onafhankelijk bestaan leiden. Wanneer we voorbeelden van zulke stereotypen en opvattingen bekijken, valt onmiddellijk op dat ze aan een context gebonden zijn. Zo stellen Bovenkerk en Luning (1979) dat de stereotype beelden van verdachte personen van etnische minderheidsgroepen worden geprojecteerd op politieagenten van dezelfde groepen. Sommige agenten worden gezien als positieve uitzonderingen. Dit mechanisme drukken Bovenkerk en Luning uit met de titel van hun boek *Als ze allemaal zo waren als jij!*

In lijn met het voorgaande stellen Siebers en Mutsaers (2009: 4-5) dat aannames over algemene menselijke cognities, die onvermijdelijk tot stereotyperingen en categoriserings zouden leiden, een *de-contextueel* karakter hebben. Deze verklaringen bieden geen zicht op de situationele of organisatorische factoren die bepaalde etnische stereotypen of categorieën (re)produceren. Het ontstaan en het voortbestaan van de etnische stereotypen of categorieën moet dus gerelateerd worden aan de organisatiecontext. In deze studie wil ik om die reden stilstaan bij de situationele context waarin zulke opvattingen betekenis krijgen.

Een derde probleem wordt zichtbaar door de eendimensionale opzet van de voorgaande onderzoeken. Vaak is slechts één identiteitscategorie (of de dichotomie etnische minderheden/etnische meerderheid) onderzocht. Het effect van een eendimensionale insteek is dat onbedoeld de intragroepsovereenkomsten worden benadrukt en de intergroepsverschillen worden overdreven. Het probleem is dat de eerdere onderzoekers geen onderscheid maken tussen verschillende subpopulaties binnen de categorie etnische minderheden, waardoor algemene uitspraken worden gedaan over een verondersteld homogene categorie. Dit kan een vertekend beeld opleveren van de sociale werkelijkheid. Om te beginnen worden specifieke etnische groepen geproblematiseerd, zoals de Surinaamse, Marokkaanse en Turkse politiemedewerkers en bijvoorbeeld niet de agenten met een West-Europese achtergrond. Maar ook binnen deze groepen bestaat variatie.

Zo wordt er geen onderscheid gemaakt tussen vrouwen en mannen. De Ruijter et al. (1998) stellen dat de sterk op mannen gerichte politiecultuur nadelig is voor vrouwen. Maar hoe zit dat bij vrouwen van etnische minderheidsgroepen? Boogaard en Roggeband (2010) behoren tot de weinigen die de ervaringen van mannen en vrouwen van etnische minderheidsgroepen binnen de politieorganisatie hebben bestudeerd. Zij stellen vast dat de intersecties van gender en etniciteit variaties produceren in de ervaringen met ongelijkheid. Met de toevoeging van meer onderzoekscategorieën wil ik welbewust aandacht ontwikkelen voor deze variaties, om zodoende tot een nauwkeurige en fijnmazige analyse van het onderzoeksmateriaal te komen.

Een vierde kanttekening heeft betrekking op hoe de culturele processen uitwerken in concrete *face-to-face*-interacties. De meest recente onderzoeken naar de positie van etnische minderheden binnen de politieorganisatie zijn uitgevoerd met behulp van de kwantitatieve onderzoeksmethoden (Zie Sandfort en Vanweesenbeeck 2000; Haas et al. 2007; Broekhuizen et al. 2007). Door internetsurveys te verrichten wordt in wezen antwoord gegeven op voorbedachte categorieën die voor de onderzoekers relevant zijn. Maar de wijze waarop subjecten identiteit construeren en de manieren waarop zij omgaan met directe en indirecte in- en uitsluiting op de werkvloer worden niet of nauwelijks verklaard. Vanzelf-

sprekend kan surveyonderzoek zich, vanwege de inherente beperkingen van deze onderzoeksmethode, niet richten op de identiteitsconstructies van sociale actoren. Om die reden zal ik een etnografisch onderzoek uitvoeren. Door de onderzoeksgroep te observeren in verschillende contexten zal ik proberen de wijze waarop agenten betekenis geven aan hun omgeving van binnenuit te begrijpen (Maso en Smaling 1998; 't Hart et al. 1998). Het etnografisch onderzoek past in de onderzoekstraditie van het symbolisch interactionisme (Wester en Peters 2004: 23-25). Het centrale uitgangspunt van deze onderzoeksstroming is dat mensen gedrag vertonen op grond van de betekenissen die zij aan de sociale werkelijkheid toekennen. In aanvulling op eerder onderzoek zal ik een multidimensionale en situationele studie uitvoeren naar de positie van etnische minderheden binnen de politieorganisatie. Met behulp van etnografische onderzoeksmethoden zal ik de alledaagse ontmoetingen van individuen observeren. Het streven is om daarmee de interne variaties van context en actoren zichtbaar te maken.

Samenvattend: tot dusver is het onduidelijk hoe alledaagse interactieprocessen bijdragen aan de (re)productie van ongelijke machtsverhoudingen en daarmee de in- en uitsluiting van etnische minderheden bij de politie mede bepalen. Het gaat hierbij om drie aanvullingen op voorgaand onderzoek. Ten eerste, de machtsstrategieën van individuen; hoe reageren zij op de in- en uitsluiting? Ten tweede, de variaties tussen personen; wat zijn de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting en waardoor ontstaan die? En ten derde, de situationele factoren die de in- en uitsluiting beïnvloeden; in welke concrete situaties van tijd en plaats ontstaan de in- en uitsluiting? Zodoende wil ik een eendimensionale en decontextuele analyse van de interactieprocessen vermijden. In het licht van het voorgaande is de relevantie van dit onderzoek vooral gelegen in het blootleggen van de impliciete aannames en denkbeelden, om bewustwording te creëren van de vanzelfsprekende, subtiele, onbedoelde en onbewuste cultuurpatronen. Wetenschappelijk is het belang van dit onderzoek dat inzichtelijk wordt gemaakt hoe vanzelfsprekende processen in organisaties uitsluitende gevolgen kunnen hebben voor etnische minderheden.

Zoals ik heb opgemerkt, is een gedeelde conclusie van de eerder besproken politieonderzoeken dat de politiecultuur onvoldoende accommodatiemogelijkheden biedt aan etnische minderheden.⁹ Hiermee betogen de auteurs dat in- en uitsluiting een cultuurspecifiek karakter hebben. In mijn onderzoek zal ik deze potentieel conflicterende en/of congruerende culturele patronen en vanzelfsprekendheden bestuderen door het

9 Zie: De Vries et al. (1997); De Vries et al. (1998); Hart-Kemper en Nas (1998); Wilde (2000).

centrale onderzoeksconcept van 'normbeelden' te hanteren. Dit concept stelt mij in staat om de elementen van macht, variatie en situationaliteit in de in- en uitsluitingsprocessen te onderzoeken. Ik zal in het volgende hoofdstuk het concept normbeelden in detail uitwerken en toepasbaar maken voor dit onderzoek.

1.3 Het onderzoek

Het onderzoeksdoel is om aan de hand van een antropologische veldstudie na te gaan hoe normbeelden bijdragen aan de in- en uitsluitingsprocessen van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen (Surinaamse, Turkse en Marokkaanse politiefunctionarissen). De verwachting is dat normbeelden een rol spelen in de normatieve beoordelingen van individuen en groepen in interactieprocessen. De theoretische veronderstelling is dat deze positieve of negatieve beoordelingen van invloed zijn op vormen van in- en uitsluiting.

Dit onderzoek beperkt zich tot de door- en uitstroom van etnische minderheden. De doorstroom gaat over selecties die leiden tot specifieke arbeidsposities in de organisatie, evenals selecties die leiden tot hooggevalueerde beloningen en prestige (Bader en Benschop 1988). Een negatieve inschatting van mobiliteitskansen, alsmede een negatieve werkbeleving in het algemeen, kan bijdragen aan de uitstroom. Het is daarom de verwachting dat het concept normbeelden ook een verklaringswaarde heeft voor de uitstroom van individuen. Dit onderzoek richt zich niet op factoren die bepalend zijn voor de instroom van etnische minderheden, omdat de onderzoekspopulatie betrekking heeft op politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. Ergo, het zijn individuen die al bij de politie werkzaam zijn. De centrale onderzoeksvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

Hoe dragen normbeelden bij aan het in- en uitsluitingsproces van politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen?

De hiaten die aan de orde worden gesteld zijn (a) de specifieke normbeelden op basis waarvan diverse vormen van in- en uitsluiting ontstaan, (b) de specifieke contexten waarbinnen somatische en culturele normbeelden zich doen gelden en (c) de reacties van individuen op de in- en uitsluiting. Om in deze kennishiaten te voorzien, deel ik de centrale onderzoeksvraag op in de volgende subvragen:

1. Welke dominante normbeelden beïnvloeden interacties binnen de politieorganisatie?
2. Welke effecten sorteren de dominante normbeelden op etnische minderheden binnen de politieorganisatie?
3. Wat verklaart de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting tussen en binnen etnische minderheidsgroepen?

4. Hoe reageren politiemedewerkers op in- en uitsluiting?

De eerste deelvraag (hoofdstuk 4) informeert naar de dominante normbeelden binnen politieorganisaties. Het doel is om inzichtelijk te maken wat de bewuste en onbewuste culturele ideaalbeelden zijn waar politiemedewerkers aan moeten voldoen. De tweede deelvraag (hoofdstuk 5) richt zich op de uitwerking van de normbeelden op interetnische interacties. Ik zal hier nagaan welke betekenissen deze krijgen in relatie tot specifieke etnische groepen binnen de politie. Met de derde deelvraag (hoofdstuk 6) poog ik een dichotome groepsanalyse te doorbreken. Hier zal ik de variaties in de ervaringen met in- en uitsluitingsprocessen bestuderen. Ten slotte zal ik met behulp van de vierde vraag (hoofdstuk 7) de machtsstrategieën van etnische minderheden bestuderen. Het situatiespecifieke karakter van de in- en uitsluiting komt in elk hoofdstuk ter sprake.

1.4 Overzicht van het boek

Dit onderzoek gaat in op de vraag hoe in- en uitsluitingsprocessen van Turks-, Marokkaans- en Surinaams-Nederlandse politiemedewerkers werken. Bovendien wordt er gekeken naar de manieren waarop individuen en groepen reageren op deze processen.

In hoofdstuk twee volgt een theoretische verkenning van de basisconcepten. Aan de hand van een literatuuronderzoek wordt een fundament gelegd voor het conceptuele raamwerk met behulp waarvan de in- en uitsluitingsprocessen van etnische minderheden binnen de politieorganisatie geïnterpreteerd zullen worden. In dit hoofdstuk operationaliseer ik de begrippen in- en uitsluiting, evenals het centrale onderzoeksconcept normbeelden.

In hoofdstuk drie wordt op gedetailleerde wijze geëxpliciteerd hoe dit onderzoek en de afgeleide onderzoeksvragen tot stand zijn gekomen. Ik zal onder meer aan de hand van reflectieve notities illustreren hoe mijn keuzes voor participanten en methoden ontstonden. Daarnaast zal ik de politiecontext beschrijven en ingaan op methodologische kwesties over hoe 'de' politie bestudeerd kan worden en welke keuzes ik daarin heb gemaakt. Tot slot zal ik aan het eind van dit hoofdstuk de barrières benoemen die ik ben tegengekomen in de onderzoekscontext.

In de hoofdstukken vier, vijf, zes en zeven worden de empirische resultaten van dit onderzoek gepresenteerd. Elk hoofdstuk begint met een korte theoretische introductie waarin de basisaannames en vooronderstellingen worden uiteengezet en eindigt met de conclusies.

In hoofdstuk vier richt ik mij op de institutionele en professionele context waarbinnen de politie functioneert. Aan de hand van die werkcontext onderscheid ik drie normbeelden binnen politieorganisaties, namelijk de integere, de neutrale en de solidaire politieagent. In dit hoofdstuk wordt

onder meer nagegaan wat de relatie is tussen normbeelden en gedragingen van individuen op het microniveau van interacties.

In hoofdstuk vijf volgt een analyse van hoe de normbeelden van de integere, de neutrale en de solidaire politieagent inwerken op de interacties tussen etnische minder- en meerderheden. Dit hoofdstuk wil bestuderen of de normbeelden andere betekenissen krijgen voor etnische minderheidsgroepen. Het voordeel van het concept normbeelden is dat het inzicht kan bieden in de vormen van ongelijkheid doordat individuen en groepen er soms niet bij kunnen, mogen of willen horen.

In hoofdstuk zes worden de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting *binnen* en *tussen* etnische groepen verklaard. De normbeelden van Turkse, Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders zullen waarschijnlijk overeenkomen, maar ook verschillen vertonen. De hypothese is dat sociale identiteiten op grond van gender, etniciteit en beroepsstatus de ervaringen van individuen beïnvloeden. Het doel van dit hoofdstuk is bijgevolg om de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting binnen de categorie 'etnische minderheden' te bestuderen.

In hoofdstuk zeven worden de vormen van verzet en verandering (de machtsstrategieën) onderzocht. De vraag is hoe etnische minderheden binnen politieorganisaties omgaan met de dominante vanzelfsprekende normbeelden die op hen drukken en bepaalde vormen van aanpassing verlangen. In dit hoofdstuk wordt eveneens bestudeerd hoe politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen hun eigen in- of uitsluiting beïnvloeden.

Ten slotte worden in hoofdstuk acht de afzonderlijke conclusies van de hoofdstukken samengevoegd en kritisch besproken. In dit hoofdstuk wordt tevens de centrale vraag beantwoord. Ook de beperkingen van dit onderzoek, evenals enkele suggesties voor toekomstig onderzoek, komen aan de orde.

2 Van inclusie en exclusie naar conclusie

No longer able to live within his own culture, he [Diogenes] moved to Athens where he took up residence in his barrel in the 'Agora', or forum, which was not only a centre for commerce but also a place that allowed for philosophical discourse and a promise of a meeting of minds (...). The view from Diogenes' barrel was that neither was he a part of society, nor was he completely apart from it and so was philosophically and socially in his proper place; that is, the only place available to him. (...) His was a threshold, borderline existence that was *neither in nor out*.

Scanlon en Adlam (2008: 531-532)

2.1 Inleiding

In de inleiding van dit boek is beargumenteerd dat de drie fundamentele kanttekeningen bij eerdere onderzoeken betrekking hebben op (a) de dichotome onderzoekszetel, waardoor inter- en intragroepsverschillen over het hoofd worden gezien, (b) de decontextuele analyses en (c) de beperkte aandacht voor de respons van subjecten. Het doel van dit hoofdstuk is het ontwerpen van een interpretatief kader dat rekening houdt met deze kanttekeningen. De leidende vraag in dit hoofdstuk is: *Wat is een adequaat theoretisch model om het proces van in- en uitsluiting te bestuderen?*

De vraagstelling is normatief. De populariteit van de begrippen in- en uitsluiting bij beleidsmakers is te verklaren door de ongerustheid over de mogelijke negatieve consequenties van processen van uitsluiting. Het uitgangspunt is dat wanneer mensen 'meedoen', veel maatschappelijke problemen voorkomen kunnen worden. Voor een ander deel heeft de aandacht die uitgaat naar uitsluiting te maken met de naoorlogse Nederlandse politiek waarin evenwichtige verdelingen van welvaart en welzijn belangrijk worden geacht (Jehoel-Gijsbers 2003). Gowricharn (1992) wijst erop dat het ongemakkelijk gevoelen bij uitsluiting deels terug te voeren is tot de jodenvervolgving tijdens de Tweede Wereldoorlog.

De processen van in- en uitsluiting van etnische minderheden in de politieorganisatie kunnen vanuit verschillende invalshoeken worden benaderd. Diverse theorieën handelen over de mogelijke verklaringen voor de achtergestelde positie die ontstaat door uitsluiting van deze groe-

pen uit en binnen organisaties. Sommige onderzoekers verklaren de slechte arbeidsmarktpositie van individuen met een andere etnische herkomst vanuit hun lage scholing, gebrekkige taalvaardigheid en geringe kennis van de werking en de codes van de arbeidsmarkt en de bedrijfsculturen. In dit verklaringsmodel worden de *risico's* die etnische minderheden lopen, toegeschreven aan het tekort aan sociaal kapitaal van deze groepen. De implicatie van deze redenering is dat zodra de inherente achterstanden van deze migrantengroepen zijn weggewerkt en hun sociaal-cultureel kapitaal wordt vergroot, dit zal leiden tot een verbetering van hun arbeidsmarktpositie (zie Veenman 1990). Een ander perspectief stelt dat *discriminatie* op de arbeidsmarkt van invloed is op de in-, door- en uitstroom van etnische minderheden (Van Beek 1993; Bovenkerk et al. 1995; Maume 1999; Riach en Rich 2002; Dagevos et al. 2003; Dolfining en Van Tubergen 2005).

Andere benaderingen kunnen worden geclassificeerd als *assimilatie*. Overkoepelende structurele ongelijkheden die ontstaan door de dominantie van witheid in organisaties zouden bijvoorbeeld etnische minderheden uitsluiten (Essed 1996; Akom 2008). Intrinsieke machtsverschillen spelen in dergelijke processen een belangrijke rol en zorgen voor vormen van aanpassing en conformisme. De assimilatiebenadering geeft echter niet duidelijk aan tot hoever individuen moeten gaan voor een gewenste insluiting. De voorbeelden maken duidelijk dat er elementen van het in- en uitsluitingsproces onverklaard blijven. Het conceptuele kader van dit onderzoek tracht deze lacunes te ondervangen. Het dient bijvoorbeeld voldoende ruimte te bieden voor de machtswerking van dominante normen die een disciplinerende en normaliserende uitwerking heeft op subjecten (Foucault 1979).

In de onderstaande paragraaf ga ik nader in op enkele gangbare definities en afbakeningen in de literatuur over de concepten van in- en uitsluiting. Aansluitend volgt een kritische bespreking van de bestaande theoretische benaderingen van in- en uitsluiting. Daarna introduceer ik het begrip normbeelden, het centrale concept van dit onderzoek. Dit begrip dient echter uitgebreid te worden. Ik sluit af met een model voor het empirische onderzoek.

2.2 In- en uitsluiting

Verschillende onderzoekers stellen vast dat heldere, duidelijke en gemeenschappelijke definities van in- en uitsluiting ontbreken voor empirische onderzoeken (Engbersen 1990; Berghman 1995; Engbersen et al. 1997; Atkinson 1998; Gowricharn 2001; Jehoel-Gijsbers 2003). Zo worden de begrippen in- en uitsluiting toegepast in uiteenlopende analyses, waarbij vaak ook het niveau van analyse verschilt. Hierdoor bestaat er niet één

definitie, zelfs niet op hetzelfde analyseniveau.¹⁰ Chamberlayne (1997) meent dat de warrigheid het zicht kan ontnemen op het concept, waardoor kritische beschouwingen belemmerd kunnen worden.

2.2.1 Drie manco's

Wanneer onderzoekers niet helder voor ogen hebben waar een concept op duidt, ontstaat onduidelijkheid over hoe het verschijnsel in kaart moet worden gebracht en vervolgens verklaard kan worden. En dat is hier het geval. De begrippen in- en uitsluiting hebben drie weinig besproken kenmerken: (1) het zijn normatieve begrippen, (2) ze stellen de in- en uitsluiting voor als absolute verschijnselen en (3) ze stellen in- en uitsluiting voor als permanente verschijnselen. Deze kenmerken maken het begrip-paar, ondanks zijn populariteit, weinig bruikbaar. Ter toelichting het volgende.

Volgens Gowricharn (2006) kan uitsluiting worden gezien als gewild, aanvaardbaar en legitiem. Uitsluiting kan ook ongewild, onaanvaardbaar of niet-legitiem zijn. Een voorbeeld van het eerste zijn de verklaringen van schoolachterstanden van jongeren uit etnische minderheidsgroepen die voornamelijk worden toegeschreven aan hun gebrekkige taalvaardigheid. Omdat de betrokkenen niet voldoen aan de taaleis, wordt in dit voorbeeld de achterstelling of uitsluiting normaal, logisch en legitiem gevonden. In- en uitsluiting kennen hierdoor een *normatief karakter* omdat ze gebaseerd zijn op ideeën over rechtvaardige en onrechtvaardige vormen van achterstand en achterstelling. Een voorbeeld van het andere uiterste van de waardering van sociale uitsluiting wordt gevormd door een werkloze die na een serie afwijzingen stopt met solliciteren. In dat geval is de uitkomst ongewild, onaanvaardbaar en niet-legitiem.

Schuyt en Voorham (2000: 14) maken een verwante indeling waarin de normativiteit ook tot uitdrukking komt. Zij onderscheiden actoren, capaciteiten en keuzes van betrokkenen: 'Gaaf het om er niet bij *mogen* horen, er niet bij *kunnen* horen of er niet bij *willen* horen?' Jehoel-Gijsbers en Vrooman (2008: 239) interpreteren dit onderscheid als volgt:

In het eerste geval gaat het om uitsluiting door de samenleving (de gediscrimineerden), in het tweede geval om uitsluiting veroorzaakt door een persoonlijk gebrek aan capaciteiten of vaardigheden (de

10 Silver (1995) ziet het begrip sociale uitsluiting daarom als een 'essentially contested concept', dat aanleiding geeft tot onophoudelijke discussies over de invulling van het begrip. Het 'essentieel omstreden karakter' van de begrippen verwijst naar het feit dat iedereen wel ongeveer weet wat het is, zonder eenduidigheid te kunnen vinden in de criteria om dit te bepalen.

losers) en in het derde geval om uitsluiting door eigen schuld (de norm-overtreders, de devianten).

Het is van belang om op te merken dat elke specifieke vorm of combinatie van vormen een andere normatieve waardering heeft. Expliciete in- en uitsluiting op grond van sekse of etniciteit heeft bijvoorbeeld een andere normatieve lading dan uitsluiting op grond van een laag opleidingsniveau dat voor een bepaalde functie is vereist. Zowel de indeling van Gowricharn als die van Schuyt en Voorham stelt de in- en uitsluiting voor als absoluut, ondanks het feit dat de auteurs zich bewust zijn van het procesmatige karakter van deze ontwikkelingen. Daarmee kom ik op de tweede deficiëntie van de gangbare benaderingen.

Muffels en Fouarge (2000) kritiseren de absolute connotaties van de begrippen. Die connotaties wekken de indruk dat groepen van elkaar zijn gescheiden. De auteurs stellen dan ook dat de begrippen niet letterlijk moeten worden genomen. De begrippen dwingen om te denken in grenzen tussen individuen of groepen en vooronderstellen scherp afgebakende domeinen waarvan mensen uitgesloten kunnen worden. Gowricharn (2001: 9) geeft hiervan het volgende voorbeeld: wanneer een werknemer een baan krijgt toegewezen op een lager niveau dan zijn opleidingsniveau, hebben we te maken met een niet-absolute vorm van uitsluiting of insluiting. In het tussengebied van de begrippen, zo stelt hij, zijn gradaties en combinaties van in- en uitsluiting mogelijk.

Schinkel (2007: 293) benadrukt dat de relatie tussen in- en uitsluiting uiteenlopende betekenissen kent. Zijn doel is het begrijpen van het processuele karakter van interacties, waar voortdurend binaire identiteiten worden geconstrueerd. In het 'integratie'debat is de tegenspraak tussen insluiting en uitsluiting het meest helder, aangezien individuen die zich in de Nederlandse samenleving bevinden, worden geconstrueerd als *buiten* de samenleving staand. Schinkel (2007: 269) stelt daartegenover dat *elke vorm van exclusie ook altijd inclusie moet zijn*. Hij spreekt van *conclusie* – 'con' betekent 'samen' of 'mede' – omdat niemand zich buiten het 'sociale' kan bevinden.¹¹

Inclusie en exclusie zijn, anders gesteld, twee *modi van conclusie*. Wie mensen in het sociale betreft, kan slechts stellen dat inclusie en exclusie de positief en negatief gecodeerde vormen van conclusie zijn (Schinkel 2007: 296).

11 Ook een negatieve codering van een sociale relatie, in de vorm van negeren, afstand houden, kleineren et cetera, is nog immer een vorm van conclusie. Alleen met een negatieve betekenisgeving aan de relatie.

Er is dus altijd sprake van een relatie tussen 'binnen' en 'buiten', tussen in- en uitsluiting, maar het gaat in dit geval om een negatief gecodeerde relatie. Grenzen van in- en uitsluiting zijn zodoende de uitkomsten van onophoudelijke constructies van differenties en verbindingen. In de interacties tussen individuen wordt voortdurend onderhandeld over sociale grenzen, met positieve en negatieve waarderingen van hen die zich 'binnen', respectievelijk 'buiten' het opgetrokken domein bevinden.

In dit onderzoek gebruik ik de term 'absolute uitsluiting' wanneer groepen buiten het domein van de politieorganisatie worden geplaatst. Dat wil zeggen, als ze om welke reden dan ook niet bij de politie *mogen* werken. Voor individuen die bij de politie werken, gebruik ik de termen 'relatieve insluiting en uitsluiting'. Het gaat dan om de tijd- en plaatsgebonden positieve (insluiting) en negatieve (uitsluiting) betekenissen toegekend aan sociale relaties.

Ten slotte het derde manco. Ook Schinkel (2007) houdt onvoldoende rekening met structurele in- en uitsluiting.¹² Regelingen en procedures van instituties en organisaties kunnen namelijk bedoeld en onbedoeld zorgen voor een uitsluiting van specifieke groepen. Institutionele vormen van conclusie, die zich onder meer uiten in asymmetrische en geformaliseerde machtsrelaties, regelingen en procedures, zijn minder vloeibaar en veranderlijk.

In analyses van ongelijkheid hanteren Bader en Benschop (1988) een onderscheid tussen een organisatie- en interactiestructuur. Processen van in- en uitsluiting op het organisatieniveau richten zich met name op de asymmetrische machtsrelaties die voortvloeien uit ongelijke arbeidsposities (Bader en Benschop 1988: 231-232) en die individuen en groepen aan de ene kant de toegang tot organisaties kunnen ontzeggen (instroom) en aan de andere kant in organisaties de sociale mobiliteit van bepaalde groepen effectief kunnen belemmeren (doorstroom). Tot het interactieniveau behoren de *face-to-face*-interacties en de kansen die voortvloeien uit deze persoonlijke relaties.

Hieruit volgt dat de permanente connotaties van in- en uitsluiting vooral betrekking hebben op de vormen die ontstaan of mede worden geproduceerd door maatregelen en procedures die ik tot de organisatiestructuur reken. Een voorbeeld is hoofddoekdragende moslima's de toegang ontzeggen tot de executieve dienst. De relatieve en tijdelijke betekenissen van in- en uitsluiting worden gereduceerd tot het interactieniveau. Toch kan een serie handelingen of gebeurtenissen op het interactieniveau voor betrokkenen een permanente of duurzame betekenis krijgen. De herhaling van negatieve

12 Op een hoog theoretisch abstractieniveau spreekt Schinkel (2007) zich wel uit over gestolde machtsprocessen. Toch ontbreekt een bespreking van hoe deze van invloed zijn – of kunnen zijn – op de ervaringswerkelijkheden van subjecten.

ervaringen in sociale interacties kan ertoe leiden dat een politiefunctionaris zijn of haar baan opgeeft - een absolute uitsluiting die zich manifesteert in het verlaten van de organisatie.

De organisatie- en interactiestructuur zijn vanzelfsprekend niet van elkaar geïsoleerd en bestaan niet onafhankelijk van elkaar. Een theoretische vooronderstelling is dat het hogere systeemniveau van de organisatie, vanwege expliciete machtsverschillen, een structurerende functie heeft op het lagere interactieniveau (Bader en Benschop 1988: 62). Een voorbeeld is het rangenstelsel binnen de politieorganisatie. Deze machtsposities zijn geformaliseerd in de organisatie(structuur). Ze spelen daarom bij uitstek een rol in de alledaagse betrekkingen tussen individuen, bijvoorbeeld tussen een inspecteur en een agent. Toch zal er op de interactiestructuur, in de *face-to-face*-interacties van individuen, sprake zijn van een machtsruimte voor sociale actoren om variërende betekenissen toe te kennen aan gebeurtenissen. Zo is de eenheid van analyse op de organisatiestructuur meer gericht op collectieven en groepen, in tegenstelling tot de interactiestructuur waar de eenheid van analyse vooral het individu is.

2.2.2 Elementen van het interpretatiekader

Het toepassen van het cultuurconcept is niet altijd vanzelfsprekend geweest binnen de sociale wetenschappen. Dit komt door de universalistische pretenties van veel theorieën, zoals de rationelekeuzetheorie. Deze theorie suggereert bijvoorbeeld dat individuen ertoe neigen keuzes op rationele en logische gronden te maken en maximaal nut proberen te verwezenlijken (Gowricharn 1995: 204-205). Culturele normen, gebruiken en gedragingen van individuen en groepen worden door de aanhangers van deze theorie niet relevant geacht voor analyses van sociale verschijnselen. De assumpties van de rationelekeuzetheorie worden echter niet universeel gedeeld, aangezien de betekenisgeving aan de sociale werkelijkheid varieert afhankelijk van tijd en plaats, en onder meer wordt beïnvloed door culturele opvattingen.

Met het concept *habitus* stelt Pierre Bourdieu (1977) dat individuen en groepen sociaal-culturele patronen en structuren van denken en doen internaliseren. Hoe vaker bepaalde gedragingen of levensstijlen voorkomen in iemands omgeving, des te meer die in de eigen *habitus* als een voorkeur, mogelijkheid of vanzelfsprekendheid worden opgenomen. Aangezien de *habitus* wordt gevormd in specifieke sociale omgevingen, zullen individuen met overeenkomsten in sociaal, economisch, politiek, geografisch, religieus en cultureel opzicht een gelijksoortige *habitus* ontwikkelen. Chan (1997: 70-75) betoogt dat binnen de politiecontext, onder andere vanwege het specifieke soort werk van politiemensen, gedeelde interpretatiekaders of *habiti* bestaan.

De habitus van individuen en groepen genereert zodoende een respons die coherent en systematisch kan zijn. Maar de habitus biedt ook ruimte voor innovatie en creativiteit, wat noodzakelijk is aangezien de sociale omgeving voortdurend verandert. Het is in dit kader belangrijk om te onderstrepen dat sociale actoren niet alleen reageren op de omgeving, maar sociale structuren ook mede construeren. Dit laatste is mogelijk omdat de habitus altijd in relatie tot het sociologische veld staat en derhalve het sociologische veld mede structureert (Bourdieu en Wacquant 1992: 133). Met andere woorden: individuen en groepen zijn geen passieve toeschouwers binnen sociale structuren met de habitus als het verdovende middel dat hen tot culturele zombies maakt.

Een constructivistische conceptualisering van cultuur zou aan de in de inleiding van dit hoofdstuk aangehaalde kritieken tegemoet kunnen komen. Het cultuurconcept kan gedefinieerd worden als een min of meer samenhangend geheel van betekenissen dat een individu informeert over de werkelijkheid waarin het leeft en dat helpt bepalen wat waardevol is (Griffioen en Tennekes 2002: 86). Cultuur is dus een systeem van gedeelde betekenissen en symbolen van een collectief waarbij deze betekenissen door processen van socialisatie en acculturatie worden aangeleerd. Wat symbolen door processen van betekenisgeving van individuen en groepen gaan symboliseren, is daarom enigszins willekeurig, zoals Kottak (2002: 271) het stelt: *'There is no obvious, natural, or necessary connection between the symbol and what it symbolizes'*. Culturele beelden of kenmerken zijn, vanwege hun intrinsiek relatieve karakter, geen vaststaande en onveranderlijke sociale 'gegevenheden'. Individen spelen zelf een actieve rol in het reproduceren of herintroduceren van cultuurkenmerken, waardoor symbolen tegenstrijdige betekenissen kunnen krijgen. Een dergelijke conceptualisering legt bijgevolg geen causaal verband tussen cultuur en gedrag of tussen *'talk and action'* (Waddington 1999).

Het cultuurbegrip kan worden begrepen als een systeem van symbolen en betekenissen waaruit individuen putten om inhoud te geven aan de omgevingen waarin ze zich bevinden. Maar sociale actoren manipuleren te allen tijde de symbolen binnen culturen, waardoor dynamiek ontstaat en symbolen andere betekenissen kunnen krijgen. Individen delen door middel van hun eigen habitus of cultuur de wereld op in interne en betekenisvolle (coherente) werelden, waarmee zij zich identificeren, en externe en betekenisloze (warrige en chaotische) werelden, waarmee zij zich niet identificeren. Wanneer bepaalde cultuuropvattingen breed worden gedragen, bieden de vele overeenkomsten mogelijkheden voor groepsidentificatie.

Uit deze bespreking volgt dat de interpretatieschema's van de sociale werkelijkheid gefragmenteerd, veranderlijk en ambivalent zijn. Immers, het argument dat dominante culturele ideaalbeelden niet klakkeloos gereproduceerd worden – vanwege de agency van sociale actoren – zal vanzelf

leiden tot tegenstrijdige betekenissen van de sociale werkelijkheid. Dit neemt niet weg dat bepaalde culturele kenmerken of beelden zich kunnen voordoen als 'historische constanten' (Gowricharn 2005: 71). Deze zijn relatief onveranderlijk en worden van generatie tot generatie in stand gehouden door actoren.

De mogelijke motivaties, de drijvende krachten en de doelen achter in- en uitsluitingsprocessen zijn tot nu toe niet of nauwelijks verdiept. De risicobenadering richt zich bijvoorbeeld sterk op het onpersoonlijke karakter van de processen van in- en uitsluiting, zoals de werking van de arbeidsmarkt en de instituties. Bij de discriminatie- en assimilatiebenadering kan worden gedacht aan beelden of opvattingen van raciale of culturele superioriteit (Gowricharn 2006). Maar hiermee worden de drijvende krachten achter de constructies van in- en uitsluitingsgrenzen niet verklaard. Waarom ontstaan die überhaupt?

Deze vraag kan worden beantwoord met een verwijzing naar de 'ruimtelijke metaforiek' die in de woorden in- en uitsluiting ligt besloten (Prins 1990: 32). Ze veronderstellen domeinen en groepen waarvan mensen uitgesloten kunnen worden en waar mensen dus ook bij kunnen horen. Prins geeft het voorbeeld van lepralijders die in de middeleeuwen werden verbannen uit de stad of politieke dissidenten die werden getransporteerd naar verlaten regionen. Zo luidt de titel van het boek van Ine Voorham (2006) *Er buiten staan: Onderzoek naar sociale uitsluiting onder cliënten van het Leger des Heils*. Anderen spreken over 'sociaal geïsoleerd zijn',¹³ 'er niet bij horen'¹⁴ of over 'sferen' en 'domeinen'¹⁵ waarvan mensen uitgesloten kunnen worden. De vooronderstelling van de ruimtelijke metafoor is dat groepen de toegang – dit woord verwijst ook naar een ruimtelijke scheiding – tot specifieke sociale, culturele en politieke posities en bronnen kan worden ontzegd of dat die toegang ten minste effectief wordt belemmerd.

Bader en Benschop (1988: 69) plaatsen in- en uitsluitingsprocessen in contexten van concurrentie en strijd om als schaars ervaren bronnen en beloningen. Zij zien in- en uitsluiting als 'het type van asymmetrische macht dat bepaalde individuen in staat stelt om positief geprivilegieerde posities te monopoliseren en anderen daarvan meer of minder volledig uit te sluiten' (Ibid.: 233). In- en uitsluiting definieer ik, geïnspireerd door Bader en Benschop, als de constructie van grenzen die de toegang tot specifieke sociale verhoudingen belemmeren en ontmoedigen, en de kansen van individuen en groepen om bronnen en beloningen te bemachtigen negatief beïnvloeden.

13 Hortulanus, R.P., Machielse, J.E.M., L. Meeuwesen (2003)

14 Schuyt, C.J.M en C.A. Voorham (2000: 14)

15 Gowricharn, R. (2001: 11)

In een context van schaarse middelen en bronnen is het niet per se relevant op grond van welke criteria medeconcurrenten van bepaalde sociale posities of bronnen worden uitgesloten. Bader en Benschop benadrukken de interferenties van uiteenlopende identiteitscategorieën die het isoleren van één specifieke deelidentiteit onmogelijk lijken te maken.

In afzonderlijke uitsluitingspraktijken gaat het meestel om een combinatie van elkaar overlappende clusters van – al dan niet ascriptieve – criteria. Empirisch-historisch gezien zijn de verschillende ‘natuurlijke’ en sociaal-historische ascriptieve kenmerken zowel onderling als met individuele criteria op de meest uiteenlopende manieren versmolten. Zo zijn bijvoorbeeld de discriminatie, onderdrukking en uitbuiting van arbeidsmigranten in de ontwikkelde kapitalistische centra het complexe resultaat van hun klassenpositie en van huidskleur, taal, cultuur en levensstijlen, religie, nationaliteit en staatsburgerschap (Bader en Benschop 1988: 239).

Etniciteit, cultuur en religie kunnen als criteria fungeren waarmee bepaalde klassenposities of ongelijke interactiekansen in stand worden gehouden. In wezen dienen deze onderscheidingen als rechtvaardigingen of legitimaties voor de constructies van in- en uitsluitingsgrenzen. Het aanwijzen van specifieke interacties en contexten waarin een ‘wij’ zichzelf als een etnische groep waarneemt en daarmee beelden creëert van een antagonistische etnische ‘zij’ is een belangrijk kenmerk van mijn interpretatiekader. Volgens Eriksen (2002: 12) is etniciteit: *‘an aspect of a social relationship between agents who consider themselves as culturally distinctive from members of other groups with whom they have a minimum of regular interaction.’* Etniciteit is boven alles de uitkomst van processuele en liquide betekenisgeving en niet per se een essentie of kenmerkende eigenschap van een groep. Roossens (1989: 12) stelt daarom het volgende: *‘There is more chance that the Flemish in Brussels, who always have to speak French, will become more “consciously” Flemish than their ethnic brothers and sisters in the rather isolated rural areas of West Flanders or Limburg.’* In welke sociale situaties wordt etnische identiteit geactualiseerd? Wanneer worden etnische scheidslijnen relevant?

Ethnic or racial identity and closure thus emerge in the process of ethnic or racial boundary constructions in which people come to understand each other in terms of belonging to different ethnic or racial groups. They create boundaries between members they consider to belong to their own group and those they understand as out-group members. The latter are excluded from the resources in-group members do have access to. In the focus on ethnic or racial boundary construction, both the emergence of ethnic or racial identity and the closure towards and exclusion of those who in the same process become understood as ethnic or racial out-group members come together (Siebers en Mutsaers 2009: 5-6).

De voorgaande bespreking maakt vooral duidelijk dat telkens benoemd moet worden waarop de insluiting of uitsluiting van individuen en groepen betrekking heeft. Anders gezegd, er is behoefte aan een steeds terugkerende specificatie van de situatie, de gebeurtenis of het moment waarbij insluiting en uitsluiting bepaalde positieve of negatieve betekenissen krijgen. Een werkdefinitie van in- en uitsluiting is: het proces waarin de constructie van 'grenzen' de kansen van individuen en groepen op bronnen en beloningen positief respectievelijk negatief beïnvloedt. Etniciteit, cultuur en religie fungeren als criteria die bepaalde ongelijke kansen in stand houden.

2.3 Normbeelden

In de inleiding van dit boek zijn enkele tekortkomingen aangestipt van het reeds bestaande onderzoek naar sociale in- en uitsluiting. Een belangrijke kwestie die daarbij aan de orde kwam, is het dichotome karakter van de onderzoekingen en de interne variatie die binnen groepen bestaat. Het begrip normbeeld overstijgt deze tekortkomingen. In deze paragraaf ga ik nader in op dit begrip en de wijze waarop het in het onderzoek gebruikt zal worden.

2.3.1 De evolutie van een begrip

Het begrip normbeelden is afkomstig van de Nederlandse antropoloog Harry Hoetink (1967, 1973) die in het Caraïbisch gebied onderzoek deed naar partnerkeuzes. Hij vond dat deze keuzes gemaakt werden op basis van uiterlijke (somatische) kenmerken, met name de tint van de huidskleur. In de (post)koloniale maatschappijen van het Caraïbisch gebied en in Latijns-Amerika was de sociale stratificatie mede gebaseerd op een kleurenhiërarchie: hoe lichter de huidskleur, des te hoger op de maatschappelijke ladder de persoon werd ingeschaald. Deze maatschappelijke waardering van de huidskleur liep parallel met de esthetische waardering: *white is beautiful*. Deze twee kenmerken, de positie op de maatschappelijke ladder en de esthetische waardering, bepaalden de sterke voorkeur voor partners met een lichte huidskleur.

De partnerkeuze vond plaats op basis van een ideaalbeeld dat als feitelijke selectienorm fungeerde. Potentiële partners hoefden dus niet naadloos te passen in het ideale beeld, maar moesten dat wel benaderen. Het beeld kan ook worden omschreven als een ideaaltipe. Hoetink (1967: 120) noemde deze uiterlijke ideaalbeelden het *somatische normbeeld* en omschrijft het als:

The complex of physical (somatic) characteristics which are accepted by a group as its norm and ideal.

Sociale selecties op basis van somatische normbeelden dragen zodoende bij aan de sociale stratificatie, maar ook aan differentiatie.

Een kwarteeuw later gebruikte Gowricharn (1992) het begrip 'soma-tisch normbeeld' in studies naar de sociale stratificatie van etnische minderheden in Nederland. Hij verbreedde het concept normbeelden op drie punten (Gowricharn 2005: 68). Ten eerste door het begrip somatisch uit te breiden met lichamelijke ornamenten zoals tatoeages, piercings, kleding en haardracht. Zowel sociale insluiting als uitsluiting vond mede plaats op basis van dergelijke uiterlijke kenmerken. De toepassing van dit begrip om processen van sociale stratificatie in westerse maatschappijen inzichtelijk te maken botste met het gangbare zelfbeeld waarbij meritocratische maatstaven de positietoewijzing bepaalden. Maar in de huidige Europese samenlevingen ligt het verband tussen somatische kenmerken en sociale positie minder eenduidig in vergelijking met het onderzoek van Hoetink in het Caraïbische gebied in de jaren zestig.

Een tweede toevoeging van Gowricharn betreft de acceptatie van dominante normbeelden door individuen en groepen in de lagere posities van de samenleving. Die acceptatie hoeft niet zozeer te duiden op een esthetische waardering van het normbeeld, maar heeft volgens Gowricharn (2005: 69) ook te maken met machtsrelaties:

Dat verschil in machtspositie kan er ook toe leiden dat zwakkere groepen de normbeelden accepteren omdat de opname in de dominante cultuur gevoelens van sociale en individuele veiligheid, collectieve statusverheffing of associaties met welvaart met zich meebrengt.

Een derde uitbreiding betreft het bestaan van contranormbeelden. Dit zijn de normbeelden van groepen die buiten het machtscentrum staan en zich afzetten tegen de dominante normbeelden. Gowricharn geeft het voorbeeld van de zwarte emancipatiebeweging in de Verenigde Staten, die de '*black is beautiful*'-stroming propageerde. In een ander werk betoogt hij dat elke etnische minderheidsgroep in Nederland eigen normbeelden heeft (Gowricharn 1997). Het gevolg hiervan is dat er een grote verscheidenheid aan – zelfs conflicterende – normbeelden bestaat. Maar de ideaaltypen zijn aan verandering onderhevig: in het integratieproces raken etnische minderheden deels geassimileerd of worden aspecten van hun etnische leefcultuur juist versterkt. Daardoor zijn normbeelden niet meer absoluut. Normbeelden vertonen daarom variaties afhankelijk van het geografische of sociale milieu, de beroepsgroep, de etnische herkomst en dergelijke. Ook kunnen individuen verschillende betekenissen geven aan de verschillende (partiële) normbeelden.

Een vierde uitbreiding zijn de culturele normbeelden. Gowricharn (2005) vult de somatische normbeelden aan met gedragingen en hande-

lingen of, abstracter, met grootheden als cultuur, gedrag en moraal. Deze noemt hij de *culturele normbeelden* die hij in navolging van Hoetink (1967) als specifieke mensbeelden definieert. Met behulp van deze uitbreiding verklaarde hij sociale selecties op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en bij de dienstverlening aan (overheids)loketten. In al deze domeinen worden impliciet normatieve eisen gesteld met betrekking tot omgangsvormen, taalvaardigheid en flexibiliteit van een persoon. Deze classificaties hebben ook een morele component: de impliciete ideaaltypische opvattingen omvatten ideeën over goed en slecht, en over nastrevens- en afkeurenswaardig gedrag.

Kortom, in de optiek van Gowricharn zijn normbeelden beelden van ideale personen, terwijl ze tegelijkertijd worden toegepast op de beoordeling van feitelijke personen. Met andere woorden, ‘het is de waardering die mede vorm gaat geven aan het “feit”’ (Gowricharn 2005: 70). Deze normatieve of morele dimensie maakt de beelden ideaaltypisch en beïnvloedt selecties en keuzes in de alledaagse werkelijkheid, en beoordelingen en waarderingsen over wat hoort en wat goed is voor een groep mensen. Normbeelden moeten worden begrepen als structuurprincipes die handelingspraktijken en denkbeelden verdisconteren (Ibid.: 67). De beelden van de sociale werkelijkheid helpen deze ordenen en worden richtinggevend voor het handelen. Mijn uitgangspunt is dat deze normatieve beoordelingen van personen bijdragen aan de constructies van ‘binnen’- en ‘buiten’groepen.

2.3.2 Normbeelden en organisaties

De kracht van het begrip normbeeld is dat de uitsluiting van groepen niet absoluut is, dat de aandacht wordt gevestigd op de etnische of raciale afkomst en dat de morele dimensie van het handelen niet wordt veronachtzaamd. Ook het feit dat normbeelden kunnen variëren afhankelijk van tijd, plaats en betrokkenen is een voordeel boven de eerder besproken concepten als discriminatie, assimilatie en risico. In het integratiedebat worden de normatieve voorwaarden voor migranten om onderdeel van de Nederlandse samenleving te mogen zijn voortdurend geëxpliciteerd. Maar wanneer het analyse niveau verschuift naar bedrijven en organisaties, verschillen de normatieve ideaalbeelden waaraan individuen moeten voldoen. Dan is het normbeeld van de organisatie dominant. Toch bestaan ook tussen bedrijven variaties. De normbeelden in de bouwsector en binnen politieorganisaties zullen overeenkomen, maar waarschijnlijk ook verschillen van elkaar, vanwege het type werk.

Hoetink en Gowricharn verwijzen impliciet naar de factor macht. Maar een uitwerking van deze dimensie, zoals gedaan is voor de somatiek, ontbreekt in hun studies. Omdat normbeelden richtinggevend zijn voor het handelen, kunnen de handelingspraktijken die daaruit voortvloeien

machtsverschillen bestendigen (of juist omverwerpen) en personen in- of uitsluiten. In de conceptualisering van Hoetink en Gowricharn worden normbeelden voorgesteld als door de samenleving gegeven selectiemechanismen, in tegenstelling tot een benadering die sociale praktijken ziet als het construerende en reproducerende kenmerk van deze selectiemechanismen en -systemen. Zo analyseerde Goffman (1959) alledaagse interpersoonlijke interacties, met name de wijze waarop individuen normen in twijfel trekken, betwisten, aanvechten, wijzigen, in stand houden, consolideren et cetera.¹⁶ De onderwaardering van de *agency* van subjecten is een belangrijke tekortkoming bij veel onderzoeken naar interetnische relaties. Daarom wijzig ik het centrale aandachtspunt – de uitwerking van structuren en systemen op gedrag – naar de wijze waarop actoren betekenis geven aan de sociale werkelijkheid en normbeelden (re)produceren, maar ook veranderen.

Foucault (2004) wees op de relatie tussen macht, taalhandelingen en gedragingen. Macht is de invloed van een (taal)handeling op een andere (taal)handeling, in andere woorden: het vermogen om te beïnvloeden en te sturen. Vanzelfsprekende aannames, ideeën, tradities en gebruiken kunnen hierdoor individuen disciplineren tot het doen van het juiste, het goede of het gewone. Foucault spreekt in dit kader over discursieve macht, waarbij degenen met macht een bepaalde werkelijkheidsvisie als de ‘waarheid’ kunnen aanbieden.¹⁷ Dit zijn essentiële theoretische toevoegingen aan de wijze waarop processen van in- en uitsluiting ontstaan. Actoren met (discursieve) macht hebben de mogelijkheid om normbeelden te produceren. De machtsstructuur van organisaties en bedrijven, die zich manifesteert in de vorm van regels, procedures en beleid, beperkt zodoende het scala van ‘mogelijke’ interactiepatronen en de slagingskansen van bepaalde vormen van *agency*. Zo kan voor betrokkenen het doel of de inzet van insluiting ook de constructie van respectvolle, eerbiedige, waardevolle en positieve zelfidentiteiten zijn (Alvesson en Wilmott 2002).

Een tweede aspect dat meer aandacht verdient is de contextualiteit. Hoetink noch Gowricharn besteedde aandacht hieraan. Om ingesloten te worden moet een individu voldoen aan een aantal impliciete of expliciete voorwaarden die als het ‘juiste’ of het ‘normale’ gelden, gezien het gege-

16 Goffmans opvattingen in deze hebben sterke overeenkomsten met wat getypeerd kan worden als het symbolisch interactionisme.

17 In het rapport van de WRR, *Identificatie met Nederland* (2007: 62), wordt gesproken over articulatiemacht. Articulatiemacht is het vermogen van een groep of institutie om een bepaalde definitie op te leggen die verstrekkende gevolgen kan hebben voor de mate waarin iemand erbij hoort of niet (in- en uitsluiting). Door Bourdieu aan te halen wordt vervolgens gesteld dat articulatiemacht het vermogen is ‘om te benoemen, categoriseren, identificeren en de macht om te bepalen wat wat is en wie wie is’ (Ibid.: 53).

ven dat sommige kenmerken niet worden geaccepteerd, terwijl andere vormen weer worden geprivilegieerd. Normbeelden dienen zodoende om individuen te beoordelen. Er is altijd sprake van variatie en heterogeniteit binnen bestaande normbeelden. Dit komt niet alleen omdat normbeelden onderhevig zijn aan verandering, maar ook omdat ze contextafhankelijk zijn. Als consequentie kan het concept normbeelden worden toegepast in een situationele analyse van het empirische materiaal. Deze analyse kan zich voltrekken zowel op het niveau van de dagelijkse interactie als op het niveau van de organisatiestructuur. Op het eerste niveau gaat het vooral om de interactie tussen individuen, op het tweede zijn zaken als beleid en organisatiecultuur van belang.

Normbeelden drukken de vanzelfsprekendheden in organisaties uit, met name over denkpatronen, opvattingen en gedragingen die we voor waar of juist aannemen en waar we niet meer aan gaan twijfelen. Wanneer in een organisatie werknemers of leidinggevenden handelen op basis van overtuigingen en betekenissen die voor de groep vanzelfsprekend zijn, wordt er feitelijk een subtiele vorm van macht uitgeoefend (Alvesson 2002: 122-124). Normbeelden hebben daarom een normerende en disciplinerende functie. Maar die machtsuitoefening, en dus het gedrag dat wordt beoogd, is niet permanent. Ook is het mogelijk dat sommige groepen zich bijvoorbeeld simpelweg niet *kunnen* of *willen* conformeren aan het normbeeld of dat de rigiditeit of de eis tot aanpassing per groep verschilt. Dat leidt tot een variatie aan verschillen zowel tussen de betrokken partijen als binnen de groepen. De werking alsmede de effecten van normbeelden zijn dus niet alleen afhankelijk van (gegeven) contexten, maar kunnen ook situationeel zijn. Dat is een derde aspect dat nader aandacht verdient.

Door de normbeelden te contextualiseren zal ik de daarbij horende organisatiespecifieke processen, die deze cultuurbeelden bestendigen of veranderen, tegen het licht houden. Als gevolg hiervan dringt de vraag zich op naar de *professionele* somatische en culturele normbeelden binnen politieorganisaties op grond waarvan individuen of groepen worden in- of uitgesloten. De notie van somatische en culturele normbeelden kan inzichtelijk maken wat de uiterlijke ideaalbeelden en de opvattingen over gewenste culturele omgangsvormen zijn. Met andere woorden, wat zijn de onuitsproken ideaalbeelden van een 'goede' politieagent? In tegenstelling tot het bestuderen van algemene stereotypen over etnische minderheidsgroepen, zal ik eerst de dominante organisatiebeelden binnen de politie bestuderen. Hier zal ik rekening houden met het situationele karakter van de interactieprocessen. Vervolgens ga ik na hoe deze normbeelden zich verhouden tot verschillende etnische groepen. Hier zal ik de variaties tussen en binnen groepen aan de orde stellen. Ten slotte rijst de vraag hoe personen reageren op de in- en uitsluiting die op grond van de normbeelden ontstaan. Hier bekijk ik de werking van macht en de respons van individuen op de uitoefening van deze macht.

2.4 Het theoretische model

In dit hoofdstuk zijn enkele theorieën van in- en uitsluiting besproken. Het conceptuele kader moet mij in staat stellen om het proces van in- en uitsluiting te interpreteren, te analyseren en te verklaren.

Vooreerst heb ik de theoretische vooronderstellingen en relaties tussen de concepten normbeelden en in- en uitsluiting behandeld. Deze begrippen verwijzen naar interactieprocessen waar – tegen de achtergrond van hiërarchische (arbeids)posities – in specifieke contexten en op aanwijsbare momenten, bestaande en vermeende symbolische grenzen ontstaan. Deze grenzen hebben consequenties voor een (on)gelijke beschikkingsmacht over betekenisvolle identiteitsconstructies, bronnen, beloningen, status en specifieke arbeidsverhoudingen. Uitsluiting is het proces waarbij negatieve betekenissen aan individuen en collectiviteiten worden toegekend. De implicatie hiervan is dat individuen de toegang tot deze bronnen kan worden ontzegd of ten minste belemmerd. Insluiting is de andere modus van conclusie, met positieve betekenissen verleend aan individuen en collectiviteiten. De grenzen van in- en uitsluiting zijn zodoende het gestolde resultaat van contingente processen.

Hieronder wordt het theoretische model van dit onderzoek schematisch weergegeven. Het schema is een theoretische collage van de inzichten van Schinkel (2007), Schuyt en Voorham (2000), Gowricharn (1997, 2002, 2005), Hoetink (1967, 1973) en Bader en Benschop (1988). Dit schema zal worden gebruikt bij het interpreteren en analyseren van het empirische materiaal.

In- en uitsluiting		
	Interactiestructuur	Organisatiestructuur
Eenheidsniveau van analyse	Vooral het individu	Vooral groepen
Tijdsperspectief	Temporeel karakter	Structureel karakter
‘Oorzaak’ van in- en uitsluiting	Individen en groepen	Geformaliseerde maatregelen (beleid), procedures en regelingen
Omstandigheid van in- en uitsluiting	(Tijdelijke/ gestructureerde) situaties, momenten en gebeurtenissen van er niet bij mogen, kunnen of willen horen	Context van hiërarchische (arbeids)posities

Figuur 1 Theoretisch model van het onderzoek

De scheiding tussen een interactie- en organisatiestructuur heeft betrekking op de meer flexibele en liquide constructies van onderscheidingen in alledaagse handelingspraktijken versus de meer gestructureerde en gematerialiseerde normbeelden in de organisatiestructuur. Naast de *face-to-face*-contacten op het interactieniveau, moet ook conceptuele ruimte worden geboden aan structurele conclusievormen die het gevolg kunnen zijn van maatregelen en procedures op het organisatieniveau. Sommige maatregelen in een organisatie kunnen zich namelijk richten op specifieke groepen.

Het specifieke doel of de inzet van in- en uitsluitingsprocessen is contextafhankelijk, maar kan deels begrepen worden tegen de achtergrond van concurrentie en strijd om schaarse economische, politieke, culturele en symbolische posities, bronnen, beloningen en prestige. In- en uitsluiting dragen bij aan het in stand houden of veranderen van zowel (on)gelijke beschikkingsmacht over bronnen en beloningen op de interactiestructuur, als van de hiërarchische klassen- en machtsposities op de organisatiestructuur.

Door te spreken over 'oorzaken' van conclusie kan kritisch gekeken worden naar de rol die betrokkenen spelen in een specifieke situatie. Het begrip *agency* veronderstelt dat concepten als in- en uitsluiting betekenis krijgen in de interacties tussen individuen. Deze toevoeging is essentieel om opposities als slachtoffers/daders en ingesloten/uitgesloten te nuanceren, aangezien individuen ook zelf bijdragen aan conclusieprocessen.

Het theoretische model omvat de elementen om de centrale vraag van dit onderzoek te kunnen beantwoorden, namelijk hoe en wanneer normbeelden bijdragen aan het in- en uitsluitingsproces van etnische minderheden binnen de politieorganisatie. Het concept normbeelden behelst de normatieve eisen en voorwaarden die aan individuen en groepen worden gesteld. Normbeelden dragen zodoende bij aan de productie van symbolische onderscheidingen van binnen/buiten, van 'erbij horen' en 'er niet bij horen'. De vooronderstelling is dat het conformeren aan normbeelden een gunstig effect kan hebben op de insluiting van individuen op het interactieniveau. Voor alle duidelijkheid, hier bestaat geen een-op-een-relatie. Anders gezegd, het conformeren aan normbeelden suggereert geen probleemloze insluiting.

Een voordeel van het concept normbeelden is dat het inzicht kan bieden in de ongelijkheden op het niveau van etniciteit. De beoordelingen van de normbeelden zouden bijvoorbeeld kunnen verschillen per etnische categorie. Ook zou het concept de onmogelijkheid van de conformering aan bepaalde normatieve eisen kunnen duiden, bijvoorbeeld aangaande bepaalde somatische normbeelden. Het concept normbeelden biedt daarom ruimte voor de aspecten van kunnen, mogen en willen.

Het concept normbeelden biedt tevens conceptuele ruimte voor de analyse van de betekenissen van subjecten op de interactiestructuur. Hoewel er van de vanzelfsprekende normbeelden in organisaties een disciplinerende en normaliserende machtswerking uitgaat, kunnen subjecten daarentegen onderhandelen over de betekenissen van de normbeelden. Zodoende is er ruimte voor de machtsstrategieën van actoren op het microniveau van interacties. Het concept normbeelden voldoet aan de drie eisen die in de inleiding werden beschreven. Het concept stelt mij in staat om een *meervoudig* gelaagde, *situationele* en *machtsgeoriënteerde* analyse te maken van het empirische materiaal.

3 Onderzoek in Politie

‘We see things not as they are, but as we are.’

Anaïs Nin

‘The real voyage of discovery begins not with visiting new places, but in seeing the familiar with new eyes.’

Marcel Proust

De citaten hierboven onderschrijven mijn kennistheoretische en methodologische uitgangspunten. Het eerste citaat verwijst naar de werkelijkheidsconstructies van mensen in het alledaagse leven. Objecten in de leefwereld worden voorzien van betekenissen door subjecten. Dit perspectief heeft consequenties voor het uitvoeren van onderzoek, omdat een onderzoeker de sociale werkelijkheid ook waarneemt vanuit theoretische of persoonlijke constructen. Het tweede citaat, althans in mijn interpretatie, waarschuwt ervoor dat de eigen veronderstellingen en intuïties bindend worden. Het doet een beroep op de reflexiviteit van de onderzoeker in de productie van kennis. Sterker nog, handelingen en denkbeelden in onderzoekssituaties moeten worden begrepen door deze te bekijken door de ogen van de subjecten. Deze aannames passen beide in de onderzoeksstroming van het symbolisch interactionisme, dat richtinggevend is geweest voor dit onderzoek (Wester en Peters 2004: 23-25).

In dit hoofdstuk expliciteer ik hoe dit onderzoek tot stand is gekomen. Ik zal aangeven hoe mijn keuzes voor participanten en methoden ontstonden. Daarnaast zal ik de politiecontext beschrijven en ingaan op methodologische kwesties over hoe ‘de’ politie bestudeerd kan worden en welke keuzes ik daarin heb gemaakt. Tot slot zal ik de barrières benoemen die ik ben tegengekomen in de onderzoekscontext.

3.1 Achtergrond van het onderzoek

Ik rijd met twee ‘dienders’ van de Admiraal de Ruijterweg op de noodhulp. Dit is de dienst die reageert op 112-meldingen. We hebben ongeveer een uurtje rondgereden zonder ook maar één melding te hebben gekregen. Ik word een beetje nerveus omdat er niks gebeurt. Vreemd, de eerste paar keer dat ik meereed op de noodhulp werd ik juist nerveus wanneer we een melding kregen. Dit is de noodhulp toch?

Waar van alles gebeurt? Waar dienders binnen *no time* beslissingen moeten nemen? Intussen hebben wij, de dienstdoende agenten en ik, al uitvoerig onze persoonlijke levens besproken, een discussie gehad over het Juxta-project, nagedacht over de maatschappelijke problemen in Nederland, en over het vinden van woonruimte in Amsterdam.

Rennen en stilstaan, het politiewerk. Opeens krijgen we een melding over 'een auto te water'. We sjezen eropaf met 'toeters en bellen'. De brandweer is er al, evenals vier 'pitauto's'. 'Net wilde niemand en nu staan ze d'r allemaal', zegt Jan verongelijkt. Beide heren stappen uit en ik moet wachten totdat de deur voor mij wordt opengemaakt. Normaal gesproken zitten op de achterbank verdachten, dus vandaar. Verschillende agenten kijken op naar wie er komt aanschuiven. Waarom wordt de deur opengemaakt voor die verdachte met die baard? lijkt de blik van menig een te zeggen. Wanneer we naar de groep agenten lopen die in hun handen staan te wrijven om het warmer te krijgen, merkt de agent met wie ik meeloop de blikken van zijn 'collega's' kennelijk ook op. Hij beantwoordt ze door te zeggen: 'Hij is een van ons.' (Veldwerknootitie)

Sinds 1 februari 2007 ben ik werkzaam in het grootste politiekorps van Nederland, de regiopolitie Amsterdam-Amstelland. Om zijn rol in een sterk veranderende samenleving goed te kunnen vervullen is dit korps op die datum gestart met het Juxta-programma. Het doel van dit programma is dat buitenstaanders vernieuwende ideeën en inzichten ontwikkelen om de politieorganisatie scherp te houden en mogelijke blinde vlekken op te sporen. Wij, de Juxta's, kregen als opdracht om de concepten uit ons vakgebied te confronteren met het praktische, maar complexe werkveld van de politie. De groep van twaalf Juxta's bestond uit mensen met een achtergrond in de filosofie, psychologie, kunstmatige intelligentie, filmacademie et cetera. Ikzelf ben cultureel antropoloog, jong, oorspronkelijk Turks en heb een baard die ik regelmatig trim. Dat het voorgaande relevante informatie is, zal later blijken.

Het laatste dat ik kon voorspellen terwijl ik opgroeide in de wijk Hatert in Nijmegen (een van de veertig probleemwijken/prachtwijken van oud-minister Ella Vogelaar voor Wonen, Wijken en Integratie), was dat ik in de toekomst voor de politie zou gaan werken. Dat ik *een van hen* zou worden. Niet omdat ik zo'n grote rebel was of crimineel gedrag vertoonde. Integendeel, ik ging regelmatig na een voetbalpot met vriendjes in mijn eentje naar de Openbare Bibliotheek, die zich naast 'ons' pleintje bevond, om vervolgens met een rugtas vol boeken naar huis te gaan. Ook op school deed ik altijd mijn best. Maar onze voetbalpotjes werden naar mijn mening iets te vaak vergezeld van positionele aandacht. Toen ik wat ouder was, zorgden andere spontane ontmoetingen op basis van een 'redelijk vermoeden' tussen mij en de politie er langzamerhand voor dat een wantrouwen zich in

mij nestelde. Dit ging gepaard met het 'zeker omdat ik een buitenlander ben'-gevoel.

Ik herinner me mijn sollicitatiegesprek voor het Juxta-project nog goed. Ik was onder de indruk van de twee grote politiemannen in uniform die recht tegenover me zaten aan de ovale tafel. Aan weerszijden van hen bevonden zich twee dames. Ongetwijfeld hadden de heren tijdens het gesprek aangegeven welke rol ze zouden vervullen gedurende het project, maar ik bleef me maar afvragen waarom het gesprek niet gewoon met een humanresourcesfiguur kon plaatsvinden. Wat me ook opviel – ik was naarstig op zoek naar bevestiging van mijn vooroordelen – de grote, buikige diender die rechts tegenover me zat had een snor. Het waren twee commissarissen, niet de minsten, maar op dat moment zei me dat nog heel erg weinig. Dit was mijn langste gesprek ooit met een uniform. 'Een uniform' ja, want dat was het enige wat ik zag, die twee blauwe, fonkelende uniformen. De vraag of ik echt bij de politie wilde werken, bleef door mijn hoofd zoemen. Ik ben gebleven en zit er anno 2011 nog steeds. (Veldwerknootie)

In een introductieperiode van drie maanden krijgen de Juxta's de gelegenheid om in de volle breedte kennis te maken met het korps en het politiewerk. Deze oriënterende fase wordt gebruikt om een onderzoeksopdracht te formuleren. De opdrachten van de Juxta's zijn gekoppeld aan de strategische thema's van het korps, zoals beschreven in het visiedocument Politie in ontwikkeling¹⁸, die van belang zijn voor de toekomstige ontwikkelingen van het politievak. Ik kom gaandeweg in de hoek van de problematiek rondom de 'integratie' van etnische minderheden te zitten. Dit komt door mijn eigen stereotypen, mijn academische achtergrond en mijn eerste ervaringen gedurende deze introductiefase als jonge antropoloog die afwijkt van de dominante groepen binnen de politieorganisatie. Tijdens onze introductieperiode kampte het korps tevens met de naweeën van het Rutger Nisso-rapport, dat had aangetoond dat seksuele intimidatie en pesterijen in het Amsterdamse korps vaker voorkomen dan bij andere korpsen (Haas et al. 2007). Het thema diversiteit is hot, maar ook enigszins uitgekauwd. Daarnaast zit de organisatie niet echt te springen om nog een onderzoek over dit onderwerp. Als de enige immigrant van de Juxta-groep maak ik het mezelf bovendien niet gemakkelijk door voor dit thema te kiezen. Al voordat ik begin met het onderzoek krijg ik het verwijt dat ik de politie om de oren zou willen slaan met mijn onderzoek.

18 Zie: Projectgroep Visie op de Politiefunctie (2005).

3.2 Kennistheoretische grondslagen

Mijn achtergrond in de culturele antropologie heeft een grote impact gehad op de uiteindelijke methodologische keuzes. De culturele antropologie is de wetenschap die onderzoek doet naar alle facetten van het sociale leven van volkeren en bevolkingsgroepen met de notie van cultuur als centraal thema om inzicht te bieden in het menselijk handelen. Antropologen houden zich bijgevolg bezig met theorievorming over het cultuurconcept en doen hier vaak empirisch onderzoek naar (zie Eriksen 2001; Kottak 2002). Dezelfde technieken en methoden die de antropologie van oudsher heeft gebruikt om 'exotische' stammen te bestuderen worden toegepast om processen in de 'eigen' (westerse) samenleving te onderzoeken, zoals migrantenkwesties. Maar ook binnen organisaties wordt er steeds vaker gebruikgemaakt van antropologen om bijvoorbeeld de cultuur van een organisatie in kaart te brengen: hoe zijn hiërarchische verhoudingen geregeld, hoe zakelijk of informeel zijn de omgangsvormen, welke codes hanteert men wat betreft gedrag, kleding et cetera? Het fundamentele idee binnen deze discipline stelt dat mensen die lang samenwerken gedeelde interpretatieschema's, normen, opvattingen en handelingspraktijken met een routinematig karakter – oftewel een eigen cultuur – ontwikkelen, waarvan ze zichzelf niet meer bewust zijn en die voor hen vanzelfsprekend zijn geworden, en die juist daarom beter door een buitenstaander beschreven kunnen worden. Door de onderzoeksgroep te observeren en te analyseren in haar eigen context probeert de onderzoeker de processen van betekenisverlening van binnenuit te begrijpen (Boeije 2005).

Mijn onderzoek gaat over de uitwerking van normbeelden (werkelijkheidsconstructies) op de in- en uitsluiting (interactieprocessen) van etnische minderheden binnen de politie. Daarom ligt een intensief of kwalitatief onderzoek voor de hand. Het doel is om de aard van sociale verschijnselen te beschrijven en te verklaren vanuit het perspectief van betrokkenen. In het symbolisch interactionisme is het uitgangspunt dat mensen gedrag vertonen op grond van de betekenissen die zij aan de sociale werkelijkheid toekennen. In kwalitatief onderzoek staan daarom de betekenissen van betrokkenen centraal en probeert de onderzoeker zich te verplaatsen in de positie van individuen of groepen ('*verstehen*' of '*role-taking*'). Door deze kennistheoretische axioma's is het object van onderzoek 'een door actoren reeds voorgeïnterpreteerde werkelijkheid (en dus niet de "werkelijke werkelijkheid" die aan die interpretatie voorafgaat)' (Wester en Peters 2004: 15). Giddens (1984: 284) noemt dit '*dubbele hermeneutiek*'. De implicatie hiervan voor het verzamelen van data, is dat er een voorkeur bestaat voor participierend observatieonderzoek. Immers, door direct in contact te staan met het onderzoeksveld, door te participeren

(beleven) en te observeren (waarnemen), kan het *actor's point of view* worden gereconstrueerd. Ik kom later terug op de methoden van onderzoek.

Intersubjectiviteit

Deze uitgangspunten hebben consequenties voor de wijze waarop kennis wordt geproduceerd. Ze impliceren namelijk dat de onderzoeker zich niet kan onttrekken aan de sociale werkelijkheid die hij bestudeert, gezien niemand een metapositie (of een 'buiten'-positie) kan innemen om de sociale werkelijkheid waar te nemen (Burr 1995; Gergen 1999). Zo staat de onderzoeker in een intersubjectieve relatie tot het onderzochte, waarbij beiden elkaar beïnvloeden (Creswell 2006). Dit betekent dat mijn interpretaties het resultaat zijn van de wisselwerking tussen het begripkader dat ik had voordat ik bij de politie kwam werken, mijn intuïties en vooringenomen ideeën tijdens de beginperiode van het Juxta-project, de voorlopige begrippen waarmee ik mijn empirisch onderzoek begon, het daadwerkelijke onderzoek, mijn eigen persoonlijke ervaringen daarin en de analyse van het materiaal.

Interpretatief of kwalitatief onderzoek heeft ook gevolgen voor de relatie tussen onderzoeker en onderzochten. De mensen die deel hebben genomen aan mijn onderzoek waren voor mij namelijk niet object van onderzoek; in veel gevallen heb ik naar ze geluisterd als ervaringsdeskundigen, als subjecten van kennis die mij veel konden leren over de betekenissen van interactiepatronen binnen politieorganisaties, over hun inzichten in problemen, dilemma's en oplossingsstrategieën. De betekenissen van de onderzochte sociale werkelijkheden zijn daarom niet 'van' de onderzoeker, maar ontstaan in de interactie, het wederzijdse beïnvloedingsproces tussen onderzoeker en onderzochte, die ook doorwerkt in het proces van analyseren (Maso en Smaling 1998).

Deze opvattingen nuanceren en relativeren de rol van objectiviteit in het uitvoeren van sociaalwetenschappelijk onderzoek. Ook in etnografisch onderzoek werd van de antropoloog verwacht dat deze tekstuele objectiviteit en neutraliteit demonstreerde in zijn verslaglegging (Clifford en Marcus 1986). Deze grondstelling gaat echter voorbij aan het gegeven dat de aanwezigheid van de etnograaf altijd 'iets doet' in de natuurlijke leefwereld van de onderzoeksgroep. Bovendien gaat het bij interpretatief onderzoek niet over het afstand nemen van het object van onderzoek, maar juist over het zich inleven in en identificeren met betrokkenen. De betekenissen die mensen toekennen aan de sociale werkelijkheid constitueren diezelfde werkelijkheid, waardoor het waarnemen van een objectieve of onafhankelijke sociale werkelijkheid niet mogelijk is. Tenslotte is elke beschrijving, zelfs wanneer deze objectief of neutraal wordt gepresenteerd, een talige beïnvloeding die is bemiddeld door een eerdere fase van analyse en eigen interpretaties.

Deze veronderstellingen impliceren niet dat elke verhandeling zomaar kan en verschuiven niet naar een ‘everything goes’-mentaliteit die elke poging tot spreken of schrijven in kwalitatief onderzoek zou veroordelen tot een onontkoombaar relativisme. Dit perspectief nuanceert vooral de axioma's van het positivisme, maar negeert niet de methodologische regels waaraan kwalitatief onderzoek moet voldoen. Sterker nog, de eis om de persoonlijke motieven en doelstellingen van de onderzoeker expliciet te maken in kwalitatief onderzoek is groter, opdat de lezer inzichten krijgt in wie de onderzoeker is en vanuit welk begrippenkader deze werkt (Gergen 2001). Omdat in interpretatief onderzoek de analytische begrippen en de methodische keuzes wegens het iteratieve en cyclische analyseproces vaak veranderen, kan aan de methodologische eisen van geldigheid en betrouwbaarheid in kwalitatief onderzoek worden voldaan door expliciet te zijn over de gemaakte keuzes voor het theoretische en methodologische kader, en over hoe analyses en interpretaties tot stand zijn gekomen.

Geïnspireerd door de basisassumpties van het symbolisch interactionisme, schrijf ik met opzet in de ik-vorm. In plaats van het wegcijferen van mijn rol in het uitvoeren en rapporteren van dit onderzoek, schuif ik mezelf naar voren om de indruk van de objectieve onderzoeker te relativeren. Veel wetenschappelijke onderzoeken hanteren juist de retorische strategie van de onpersoonlijke verteller, waarbij de onderzoeker zo veel mogelijk ‘uit’ het rapport wordt geschreven. Soms verwijst de verteller in dergelijke rapportages zelfs naar zichzelf in de derde persoon (Prins 2004). Deze vertelvarianten hebben impliciete assumpties over hoe de onderzoeker zich moet positioneren in het onderzoeksveld, over hoe kennis overgedragen moet worden, maar bevatten ook bepaalde onuitgesproken ideeën over betrouwbaarheid en objectiviteit. In de volgende twee zinnen zit bijvoorbeeld een groot verschil in het presenteren van informatie. De onpersoonlijke verteller zou bijvoorbeeld over de fysieke verschillen tussen de onderzoeker en de onderzoekspopulatie het volgende kunnen schrijven: ‘De onderzoeker behoort in dit onderzoek niet tot de dominante etnische groep binnen de organisatie.’ De persoonlijke positionering, waarbij de rol van de onderzoeker sterker zichtbaar wordt, zou als volgt kunnen luiden: ‘Ik ben oorspronkelijk Turks en val overduidelijk buiten het somatische normbeeld van de politieorganisatie. Ik ben een stuk kleiner, minder breed en minder blank dan de meerderheid in de organisatie.’ Het opzichtig positioneren van de onderzoeker in de onderzoekscontext heeft het doel om de eigen rol als deelnemer en onderzoeker te articuleren en de wijze waarop informatie is geïnterpreteerd en kennis wordt geproduceerd, transparant te maken (Prins 2004).

3.3 De onderzoeksgroepen

In dit onderzoek richt ik mij op de groepsprocessen van etnische minderheden binnen politieorganisaties. In het bijzonder gaat het om Turkse, Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders binnen de politie Amsterdam-Amstelland. De reden voor deze keuze is dat deze ook de drie voornaamste doelgroepen zijn met betrekking tot selectie- en wervingsdoeleinden binnen de organisatie.

Mijn intersectionele benadering van interactieprocessen brengt mij ertoe de variatie in de ervaringen tussen verschillende etnische groepen en van categorieën *binnen* dezelfde etnische groep te bestuderen. Met andere woorden, het gaat om inter- en intragroepsverschillen. Naast de onderscheiding etnische meerderheid/minderheid, kunnen ook etnische minderheidsgroepen in hun onderlinge interacties opposities of verbindingen creëren. Zo zullen waarschijnlijk interacties tussen de etnische meerderheid en bijvoorbeeld een Marokkaans-Nederlandse of Surinaams-Nederlandse politiemedewerker van elkaar verschillen. Ik benadruk dat ik vooral gevoelig wil zijn voor deze verschillen.

Oog houden voor de intersecties van identiteitscategorieën, zoals ik reeds in het theoretische hoofdstuk heb beargumenteerd, veronderstelt dat er wordt gedifferentieerd naar sociale categorieën als gender, etniciteit, seksuele voorkeur en sociale klasse, die interacties tussen individuen beïnvloeden (Verloo 2006). Het gaat hier echter vooral om de samenhang tussen deze categorieën en hoe deze in specifieke organisatiecontexten bijdragen aan vormen van ongelijkheid (Boogaard en Roggeband 2010: 54). Insluiting en uitsluiting op basis van gender kunnen een bijkomstige rol spelen in de ervaringen van bijvoorbeeld vrouwen en mannen van diverse etnische groepen binnen politieorganisaties. Zo zullen de ervaringen tussen Turks-Nederlandse mannen en vrouwen vanwege de intersectie van gender en etniciteit privileges, maar ook nadelen met zich meebrengen (Steinbugler et al. 2006). Om het onderzoek niet te complex te maken kies ik voor een analyse van de intersectie van etniciteit en gender, met een flexibiliteit voor die relevante sociale categorieën die in het empirische onderzoek naar voren komen (McCall 2005).¹⁹ In eerste instantie houd ik mij aan de onderzoekscategorieën van (a) mannen van etnische minderheidsgroepen en (b) vrouwen van etnische minderheidsgroepen. Vervolgens zal ik ook de relevante verschillen binnen etnische groepen benoemen, hoewel niet systematisch. De keuze voor de variabelen gender

19 Hieruit volgt dat ik voorlopig geen onderverdeling maak naar relevante beroepsonderscheidingen. Dit impliceert ook dat ik niet op voorhand aangeef of de bevindingen over executieve of administratieve politiemedewerkers gaan. Ik blijf, in eerste instantie, bij de intersecties van gender en etniciteit.

en etniciteit, in combinatie met de categorieën van Turkse, Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders, zou anders impliceren dat er zes onderzoekscategorieën te onderscheiden zijn. Het gaat hier dan om de mannen en vrouwen binnen de drie groepen. Omdat dit te breed en onoverzichtelijk wordt, houd ik in eerste instantie het onderscheid mannen van etnische minderheidsgroepen/vrouwen van etnische minderheidsgroepen aan.

Een andere bewuste keuze is om niet alleen de betekenissen van etnische minderheden voor interactieprocessen te analyseren, maar ook die van etnische meerderheden. Voor de duidelijkheid: het gaat hier vooral om het complementeren van bepaalde onderzoekswaarnemingen door deze te toetsen of te vergelijken met de betekenissen van etnische meerderheden.²⁰ Deze verbreding van de onderzoeksscope biedt ruimte om die normbeelden te onderzoeken waaraan, in principe, eenieder binnen de politieorganisatie moet voldoen. Nadien zou ik kunnen analyseren hoe normbeelden uitwerken als etniciteit en gender als variabelen worden toegevoegd. Tevens worden door conceptuele ruimte te bieden aan de etnische meerderheid de gegenereerde data 'completer' en genuanceerder. Een extra reden hiervoor is mijn eigen Turks-Nederlandse achtergrond. Wanneer ik een keuze zou maken voor één kant van het spectrum, bijvoorbeeld de etnische minderheden en hun ervaringen, zou ik per definitie de indruk wekken dat ik partijdig ben. Het tegenargument dat het een methodologische keuze is, zou deze schijn niet wegnemen.

Een andere reden om in mijn analyse de etnische meerderheid op te nemen, heeft te maken met mijn interesse in de uitwerking van normbeelden op sociale verhoudingen tussen individuen en groepen. Want, wat is de uitwerking van de normbeelden op diegenen die zich binnen het domein van insluiting bevinden? Welke strategieën hanteren zij en wat is het doel daarvan? Deze benadering overstijgt een verhandeling over de 'grenzen' van in- en uitsluiting en kan inzichtelijk maken wat de drijvende kracht, het doel en het effect van dergelijke processen is (Prins 1990).

De verbreding van dit onderzoek naar een analyse van mannen en vrouwen van zowel de etnische meerderheid als de etnische minderheid is ook een consequentie van mijn specifieke werkzaamheden in het korps Amsterdam-Amstelland en de afdelingen waar ik regelmatig verscheen. De onderzoeksgroepen bij observaties van vergaderingen en focusgroepen waren vaak samengesteld uit leden van de etnische meerderheid. Mijn observaties tijdens de leergang Diversiteit in Leiderschap richtten zich bijvoorbeeld op leidinggevendenden van schaal 10 en hoger, en binnen dit kader

20 Het is dus niet *en/en* (etnische minderheden en etnische meerderheden), maar eerder *en/en af en toe*.

bevinden zich weinig leden van etnische minderheidsgroepen. Wanneer in sommige focusgroepen bijvoorbeeld geen enkel lid van een etnische minderheidsgroep aanwezig was, richtte mijn aandacht zich vooral op de intragroepsverschillen binnen de etnische meerderheid, met een nadruk op gender en betekenissen van beroepsstatus.

In de eerste fase van het onderzoek werden onderzoeksbetrokkenen op toevallige basis geselecteerd. Om het werkgebied van de politie te verkennen heb ik observaties verricht bij uiteenlopende vormen van politiewerk, zoals de surveillancedienst, buurtregie en recherche. Zo legde ik contacten met mensen die ik vertelde over mijn onderzoek. Ik vroeg of ik met ze mocht meelopen om hun werkzaamheden te observeren. Ook heb ik de korpskrant van de politie Amsterdam-Amstelland oproepen geplaatst of ik mensen mocht interviewen. Kortom, in de beginfase lag de nadruk van de werving en selectie van onderzoeksbetrokkenen vooral op *convenience sampling*. Dit houdt in dat participanten op alle mogelijk manieren worden benaderd (Miles en Huberman 1994). Nadat ik algemene patronen in de interactieprocessen onderscheidde, begon ik in latere fases betrokkenen en onderzoekssituaties te selecteren op grond van hun potentiële bijdrage aan de analyse. Zo probeerde ik steeds vaker verklaringen te vinden voor de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting van politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen.

De eenheid van analyse heeft vooral betrekking op groepen binnen groepen. Het concept normbeelden, zoals in hoofdstuk twee is beargumenteerd, veronderstelt dat individuen ondanks de stereotypen over hun eigen etnische groepen, op het individuele niveau er toch 'bij kunnen horen' omdat ze zich bijvoorbeeld conformeren aan de normbeelden. Omdat ik niet de indruk van *methodologisch individualisme* wil wekken, observeer ik deze individuen als een empirische categorie of groep. Dit onderzoek gaat immers over de algemene patronen in de interactieprocessen en niet over de individuele verschillen tussen mensen. Het gaat om de in samenhang en in gelijktijdigheid opererende normbeelden over gender en etniciteit, die een machtsuitwerking hebben op de werkelijkheidsconstructies en handelingspraktijken van groepen mensen. De vraag is dan ook welke categorieën van groepen er op sommige momenten wel bij horen en welke niet, wanneer deze processen zich voordoen, en wat de verklaringen hiervoor zijn.

Toepassing van onderzoekscategorieën

In dit onderzoek hanteer ik de benamingen van 'etnische minderheden' en 'etnische meerderheid' om de verschillende groepen in de organisatie te duiden. De hoofdreden hiervoor is dat deze classificatie naar mijn mening niet alleen een kwantitatief, maar ook een kwalitatief onderscheid uitdrukt. Het kwantitatieve refereert aan het numerieke verschil, terwijl het

kwalitatieve doelt op het machtsverschil tussen etnische minderheden en de etnische meerderheid, dat bijvoorbeeld tot uitdrukking komt wanneer de verticale machtsverhoudingen binnen politieorganisaties worden bestudeerd (Boogaard 2008).

In aanvulling op het bovenstaande zal ik in dit onderzoek de etnische minderheidsgroepen, daar waar ik specificeer, consequent aanduiden door middel van *hyphenated identities* (zie Ghorashi 2003). Het tussenstreepje (*hyphen*) tussen bijvoorbeeld Turks-Nederlandse, biedt de mogelijkheid voor een dubbele positionering van migranten. Deze constructivistische wijze van spreken over identiteit biedt (al veel meer) ruimte voor eenvoudige positioneringen en loyaliteiten. Met '*hyphenated identities*' wordt aan de ene kant uitgedrukt wat de etnische oorsprong van iemand is, maar aan de andere kant, en net zo belangrijk, wordt benadrukt dat iemand tot de etnische meerderheidsgroep behoort en deze identiteit ook claimt.

3.4 De methodische aspecten van het onderzoek

Binnen de culturele antropologie zijn drie methodische principes van invloed op hoe het empirische onderzoek wordt uitgevoerd. Deze zijn de eisen van contextualiteit en holisme, de directe waarneming en triangulatie ('t Hart 1998). Het eerste principe, de eis van contextualiteit en holisme, veronderstelt dat onderzoekseenheden worden geanalyseerd door rekening te houden met alle mogelijke aspecten en contexten die van invloed zijn op het onderzochte veld. Volgens een holistische onderzoeksbenadering moet het onderzoeksveld als één geheel worden gezien dat onder invloed staat van verschillende andere contexten. Voor dit onderzoek betekent het dat de politieorganisatie niet geïsoleerd kan worden uit de maatschappelijke en politieke context waarbinnen zij moet optreden. Het tweede principe is de directe waarneming. Dit houdt in dat gegevens en data ter plekke worden verzameld. Het doel is om veldbetrokkenen zo veel mogelijk ruimte te geven om hun eigen opvattingen te formuleren. Hieraan heb ik recht willen doen door middel van participerende observatie en het voeren van informele gesprekken waarbij betrokkenen in hun natuurlijke leefsituatie werden geobserveerd. Triangulatie, kortweg het uitvoeren van meerdere metingen of het toepassen van verschillende invalshoeken is het derde principe. Dit kan onder meer betrekking hebben op het combineren van verschillende methoden. Hier heb ik aan voldaan door gebruik te maken van verschillende onderzoeksmethoden, zoals participerende observatie, diepte-interviews, informele gesprekken, analyse van velddocumenten, informanten, een literatuurstudie en focusgroepen. De methodische triangulatie heeft tot doel om de betrouwbaarheid van de waarnemingen te vergroten en toevallige of onsystematische fouten uit te sluiten (Boeije 2005: 145). Ik heb bepaalde waarnemingen en ideeën eerst meerdere malen getoetst met hetzelfde meetinstrument en vervolgens met andere methoden.

3.4.1 Dataverzameling

In de volgende alinea's zal ik uitleggen hoe ik het onderzoek heb uitgevoerd en waarom ik voor deze werkwijze heb geopteerd. Ik zal dit verduidelijken aan de hand van de belangrijkste onderzoeksmethoden: de participerende observatie, diepte-interviews, informele gesprekken en focusgroepen.

Participerende observatie

Het veldonderzoek heeft plaatsgevonden van februari 2007 tot februari 2010. Door deel te nemen aan bepaalde onderdelen van het politiewerk was mijn doel het lijfelijk ondergaan van gebeurtenissen waar medewerkers van politieorganisaties mee te maken krijgen. Door zich onder te dompelen in de onderzoekssituatie, probeert de onderzoeker te komen tot een begrip van binnenuit, de zogenaamde *insiders' view* ('t Hart 1998). Zo heb ik 25 surveillancediensten gedraaid (ongeveer 200 uur veldwerk), waar ik op de achterbank in de politieauto zat en meeging naar noodhulpmeldingen. Ik wilde de interacties tussen politieagenten onderling, maar ook met burgers observeren. Deze data waren van belang om vast te stellen welke invloed de professionele en sociale werkcontext heeft op de onderlinge interactiepatronen van politiemedewerkers.

De diverse koppels waarmee ik heb samengewerkt op de surveillancedienst heb ik benaderd door eerst contact te leggen met de wijkteamchef en vervolgens lagere leidinggevenden van het wijkteam. In alle gevallen waren de wijkteamchefs bereid om mee te werken aan het onderzoek. Mijn werkwijze was dat ik eerst een dag rondhing bij het wijkteam, daar contacten legde met individuele politiemedewerkers en hen vervolgens vroeg of ik diensten kon meedraaien om hun werkzaamheden te observeren.

Aangezien ik geen politieopleiding heb gevolgd en dus geen bevoegdheden heb, koos ik in eerste instantie voor de rol van *waarnemer*, tenzij het niet anders mogelijk was vanwege een bijzondere situatie. Soms gaven de dienders met wie ik meereed mij specifieke opdrachten om wel of niet te reageren, mocht een gebeurtenis bijvoorbeeld uit de hand lopen. Zo kreeg ik te horen dat ik te allen tijde 'mijn eigen hachje moest redden' of 'hard moest gaan rennen', maar eenmaal zei een hoofdagente: 'Als je mij op iemand ziet springen, spring er dan maar lekker zelf ook op. Je kunt dan moeilijk blijven kijken, toch?' Het streven was om zo min mogelijk invloed uit te oefenen op de onderzoekscontext. Dat dit in absolute zin onmogelijk is, heb ik al eerder aan de orde gesteld.

De participerende observatie op de surveillancedienst omvatte alle dagelijkse bezigheden die daarbij hoorden, zoals het samen lunchen in de kantine, het roken van sigaretten met dienders in de rookhokken, veel - heel veel - 'bakkies doen' en het bijwonen van (de)briefings. Gedurende een meeloopdag vonden veel informele gesprekken plaats. Naarmate

ik langer samenwerkte met een koppel werden de participanten openhartiger over hun meningen en opvattingen, een basisuitgangspunt van etnografisch onderzoek en een middel om sociale wenselijkheid zo veel mogelijk uit te sluiten.

Tevens heb ik meegelopen met vijf buurtregisseurs van vijf verschillende wijkteams. *Community policing* wordt vaak getypeerd als 'soft of preventief politietoetreden'. Buurtregisseurs proberen intensieve contacten te onderhouden met burgers, in tegenstelling tot de surveillancedienst, waar de contacten vaak incidenteel zijn (Van der Torre 1999). Het observeren van de werkzaamheden van buurtregisseurs was bedoeld om inzicht te krijgen in de verschillende vormen van politietoetreden en de betekenis daarvan.

Een groot gedeelte van de participerende observatie vond daarnaast plaats tijdens vergaderingen, congressen, seminars en mijn dagelijkse interacties op politiekantoren in het kader van mijn algemene werkzaamheden als onderzoeker en trainer binnen de politie Amsterdam-Amstelland. Dit gedeelte van de participerende observatie was gespreid over de hele veldwerkperiode. Zo heb ik geprobeerd om zo vaak mogelijk aanwezig te zijn tijdens de bijeenkomsten van de klankbordgroep Veilig Klimaat. Een enkele keer heb ik de vergaderingen van de taakaccenthouders discriminatie en de vertrouwenspersonen bijgewoond, evenals de vergaderingen van het Turkse, Marokkaanse en Surinaams-Antilliaanse netwerk binnen de politie Amsterdam-Amstelland. Daarnaast heb ik trainingen en workshops gevolgd over diversiteitsgerelateerde kwesties en het politiewerk. Het bijwonen van de uitreikingen van de Diversiteitsprijs 2008, 2009 en 2010 van de landelijke politie, de themadagen in 2008 en 2009 in het korps Amsterdam-Amstelland, evenals de expertmeetings van het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit waren tevens waardevol voor dit onderzoek. Zo heb ik onder meer een week lang een nieuwe groep studenten gevolgd tijdens hun introductie en heb ik als een 'mystery shopper' anoniem gesolliciteerd bij het Centrum voor Competentiemeting en Monitoring naar een betrekking als executief politiemedewerker voor de niveaus 5 en 6, een leidinggevende functie.²¹ Ik moet bekennen dat ik niet door de selectie kwam.

Door de participerende observatie te spreiden over diverse onderdelen en afdelingen van de organisatie heb ik geprobeerd om een veelomvattende indruk van de politie te krijgen. Deze multisituationele aanpak was het resultaat van een belangrijke theoretische grondstelling, namelijk dat normbeelden over groepen in specifieke interactiesituaties worden

21 Het Centrum voor Competentiemeting en Monitoring verricht de preselectie voor alle politiekorpsen en niet enkel voor de politie Amsterdam-Amstelland.

geactiveerd. Voor mijn methodologie betekent dit dat ik interacties van onderzoeksbetrokkenen in verschillende contexten en situaties heb geobserveerd. Zo kon ik inzicht krijgen in de invloed van contextuele factoren, zoals de omgang met burgers of de organisatorische context, op in- en uitsluitingsprocessen van etnische minderheden.

Een andere methodologische keuze was om de in- en uitsluiting te onderzoeken daar waar nieuwelingen de organisatie 'binnenkomen'. Zo heb ik vijftien sollicitatiegesprekken geobserveerd bij de afdeling Werving en Selectie. Tijdens deze gesprekken worden kandidaten die door de preselectie zijn gekomen uitgenodigd voor een gesprek met twee selecteurs van de politie Amsterdam-Amstelland. Een belangrijke opmerking is dat ik geen enkel gesprek van sollicitanten van etnische minderheidsgroepen heb kunnen observeren, aangezien deze, in de periode van mijn onderzoek op de afdeling Werving en Selectie, er simpelweg niet waren. De data die ik in deze onderzoekscontext heb verzameld, boden mij echter veel inzichten in de somatische en culturele normbeelden waarop kandidaten in het algemeen worden beoordeeld. De dataverzameling was in die zin waardevol, omdat zij mij een overzicht verschafte van institutioneel relevante categorieën op basis waarvan in- en uitsluiting zich voordeden aan nieuwelingen die de organisatie wilden 'betreden'; het waren ook relevante categorieën als leidraad voor observaties van interacties tussen individuen en groepen binnen de organisatie.

Mijn motivatie voor het lijfelijk ondergaan van de preselectie als 'mystery shopper' had ook als doel om te inventariseren en te onderzoeken welke somatische en culturele normbeelden essentieel worden geacht voor politiemedewerkers aan de 'deur' van de organisatie. Het meelopen met een groep nieuwe studenten had als doel om te onderzoeken hoe de overdracht en acculturatie van somatische en culturele normbeelden plaatsvonden. De observaties van de korpsgesprekken, het lijfelijk ondergaan van de preselectie en de participerende observatie met de nieuwe studenten volgden na de participerende observatie op de surveillancedienst. Voor het vervolg van het onderzoek, onder meer voor de interviews en focusgroepen, maar ook voor de observaties tijdens vergaderingen, seminars, congressen en trainingen, had ik nu een begrippenkader waarmee de empirische werkelijkheid verder kon worden uitgediept.

Diepte-interviews

De belangrijkste motivatie voor de diepte-interviews was om vanuit een intersectionele bril naar de werkelijkheidsconstructies van participanten te kijken. Hoe intersecties van gender en etniciteit uitwerken in alledaagse interacties kan slechts moeizaam worden onderzocht door middel van participerende observatie. Als gevolg week ik uit naar diepte-interviews, waarin door de etnografische interviewmethode (zie Spradley

1979) de focus lag op de reconstructie van eerdere gebeurtenissen. Deze narratieven werden niet op *face value* aangenomen. Hiermee verwijs ik naar de discrepantie tussen wat mensen zeggen en wat mensen feitelijk doen (Deutscher 1973). De inzichten en ideeën die ik verkreeg door de interviews heb ik in latere analysefasen dan ook vergeleken met de waarnemingen die resulteerden uit de andere onderzoeksinstrumenten.

Voor dit onderzoek heb ik 44 diepte-interviews uitgevoerd. In een informele interviewsetting heb ik een aantal gespreksonderwerpen nauwkeurig en langdurig uitgediept. Daarbij komen ook emotionele aspecten aan bod ('t Hart 1998: 280). Het voordeel van een diepte-interview is dat participanten voldoende ruimte krijgen om hun eigen meningen en opvattingen te formuleren. Bovendien staan de vragen niet vast, waardoor de interviewer kan aansluiten op de verhaallijn van de participant. Ten slotte kan de interviewer doorvragen naar aanleiding van onduidelijke antwoorden, om daarmee misverstanden tussen onderzoeker en respondent te voorkomen.

De duur van de diepte-interviews varieerde van twee tot vier uur per gesprek. Ik heb gekozen voor een semigestructureerde opzet waardoor ik aan de ene kant topics kon behandelen die een richting konden geven aan het gesprek, en aan de andere kant ervoor kon zorgen dat er voldoende ruimte was voor de participanten om vrijuit te spreken over wat zij belangrijk vonden. De interviews werden met medeweten van de participanten digitaal opgenomen. Voor het transcript is gekozen voor het letterlijk en integraal transcriberen van de digitale opnames, alsook voor het niet uitwerken van thema's die niet gerelateerd waren aan het onderzoek. In latere analysefasen koos ik ervoor om enkel samenvattingen van interviews te maken. Ten slotte zijn alle namen van de participanten in de tekst gefingeerd.

Het totale aantal participanten van de etnische meerderheid was 15, van wie 4 vrouwen en 11 mannen. Voor de etnische minderheid was het totaal 29, van wie 7 vrouwen en 22 mannen. De onevenwichtigheid in het aantal mannen en heeft verschillende redenen. Om te beginnen vonden de diepte-interviews vooral plaats met executieve medewerkers die ik had ontmoet tijdens mijn observaties bij de wijkteams. Daar werd ik regelmatig gekoppeld aan mannelijke politieagenten om surveillancediensten te draaien. Dit is niet onlogisch; de sekseverhouding bij executief personeel in het korps Amsterdam-Amstelland is 71,8% mannen en 28,13% vrouwen.²² De opgedane contacten tijdens het veldwerk op de surveillance-dienst, vaak mannen dus, nodigde ik vervolgens uit voor een interview. Wanneer ik dan een mannelijke collega had geïnterviewd, kreeg ik soms

door middel van de sneeuwbalmethode een doorverwijzing naar een andere politiemedewerker, die dan ook vaak een man was. Het bovenstaande is echter geen belemmering voor de onderzoeksconclusies. De observaties van het administratieve personeel, de talloze informele gesprekken en de focusgroepen balanceerden het voorgaande en zorgde voor een evenwichtigheid in de verhouding man-vrouw binnen het onderzoek. Ter aanvulling, de sekseverhouding bij administratief personeel binnen de politie Amsterdam-Amstelland is 45,65% mannen en 54,35% vrouwen.²³

Informele gesprekken

Daarnaast is er een schat aan data verkregen door middel van informele gesprekken. Deze vonden plaats bij het koffieapparaat, in de rookhokken, terwijl er een auto te water was en ik zat te koukleumen met dienders, in de pauzes van vergaderingen, terwijl we rondreden in de auto, tijdens de lunch, met studenten tijdens hun introductieweek en ga zo maar door; de voorbeelden zijn talloos. Het voordeel van een informeel gesprek is dat mensen niet de druk ervaren van een interview en meestal zonder schroom en openlijk hun opvattingen delen. De informele ontmoetingen heb ik vastgelegd in zogenaamde veldnotities, waarin ik een zo feitelijk mogelijke weergave probeer te geven van de ontmoeting of gebeurtenis. Vaak beschrijf ik in deze veldnotities mijn directe (intersubjectieve) verhouding tot de gebeurtenis, omdat ik soms deel was van de interactie of de situatie door mijn aanwezigheid werd beïnvloed. Deze informele gesprekken strekken zich uit over de gehele veldwerkperiode.

Focusgroepen

De laatste onderzoeksmethode is de focusgroep. Ik gebruik het woord 'focusgroep' als een verzameling voor de groepsinterviews, evaluatiesessies, workshops en presentaties die ik meerdere malen tijdens mijn veldonderzoek heb gehouden voor en met politiemedewerkers. Deze focusgroepen hadden twee doelen. Ten eerste functioneerden ze als observatiemiddel van de interacties tussen de aanwezigen en mij, en tussen aanwezigen onderling (Ritchie en Lewis 2003). Ook de focusgroepen vormen een instrument om te observeren hoe individuen reageren op processen van in- en uitsluiting in hun natuurlijke leefsituatie. Het groepsinterview moet daarom worden gezien als een nabootsing van het sociale leven van de betrokkenen (Krueger en Casey 2000). Ten tweede kon ik zo mijn bevindingen terugkoppelen naar de onderzoeksgroep.

23 Ibid., p. 6

Deze *member check* vergroot de geldigheid van het onderzoek, omdat de bevindingen worden vergeleken met het actorperspectief of de leefwereld van de betrokkenen (Wester en Peters 2004: 194).

Zo dienden tijdens mijn Juxta-periode de drie terugkoppelsessies voor de begeleidingsgroep als reflectiemomenten. De feedback die ik in deze sessies ontving, heb ik meegenomen in mijn onderzoek. Daarnaast heb ik presentaties gehouden voor de taakaccenthouders discriminatie, de regie- en klankbordgroep Veilig Klimaat, het programmamanagement Divers Samenleven en Samenwerken, de afdeling Werving en Selectie, de Vredeseenheid,²⁴ de docenten op de Politieacademie en op de Landelijke Diversiteitsdag 2010. Tijdens al deze ontmoetingen heb ik notities gemaakt van mijn observaties en de reacties van de betrokkenen. Ook heb ik een workshop georganiseerd, van één volledige werkdag, waar acht executieve politiemedewerkers hun medewerking aan verleenden. Hier had ik de mogelijkheid om discussiepunten te introduceren. Deze gesprekken heb ik opgenomen met een memorecorder. Diezelfde workshop heb ik gegeven aan vier verschillende wijkteams in het korps Amsterdam-Amstelland, op uitnodiging van de wijkteamchef. Daar waren gemiddeld tien mensen aanwezig, vooral leidinggevend van het wijkteam. Samengevat was tijdens al deze groepsinterviews, presentaties, trainingen en seminars het doel om nieuwe relaties en waarnemingen te ontdekken, mijn interpretaties te toetsen, alsmede feedback te ontvangen op de bevindingen. Ik kwam mensen tegen van diverse geledingen in politieorganisaties en kon de interacties en machtsverhoudingen tussen de onderzoeksbetrokkenen waarnemen.

Tevens heb ik op basis van mijn Juxta-onderzoek een workshop samengesteld die in het kader van de leergang Diversiteit in Leiderschap is gegeven aan leidinggevend van schaal tien en hoger. Deze workshop/feedbacksessies heb ik vijftien keer gepresenteerd aan groepen van gemiddeld acht mensen, waardoor ik ongeveer 120 mensen voor me heb gehad. Gemiddeld duurden deze sessies drie uur. De samenstelling van de groepen varieerde, maar mannen van de etnische meerderheid waren altijd in de meerderheid. De interacties tijdens deze sessies, die ik heb opgenomen met een memorecorder, illustreren waarom de focusgroepmethode geschikt is om sociale interacties in hun natuurlijke leefomgeving te bestuderen. Betrokkenen probeerden elkaar te beïnvloeden. Soms was er sprake van zichtbare emoties, omdat betrokkenen boos, onverschillig of gefrustreerd op elkaar reageerden.

Tijdens deze workshops werd mijn rol als onderzoeker plots die van een 'expert' doordat de verschillende *learning communities* van de leergang

24 Alles wat hiervoor is genoemd, heeft betrekking op de politie Amsterdam-Amstelland.

hadden gehoord over mijn onderzoek en graag wilden dat ik erover kwam vertellen. De consequentie van het laatste is dat ik als spreker, vanwege de manier waarop ik werd waargenomen, meer macht kreeg om de posities en begrippenkaders van de betrokkenen te beïnvloeden. Hoewel mijn rol als onderzoeker en expert soms lastig te combineren was, streefde ik voortdurend naar het bieden van voldoende ruimte voor de inbreng en terugkoppeling van de deelnemers. Ik had niet als doel om mijn waarheid op te dringen aan de deelnemers, herhaalde regelmatig dat het mijn bevindingen en interpretaties waren, en dat ik vooral benieuwd was naar hoe zij hier tegenaan keken. Bovendien moet per definitie mijn beïnvloeding als spreker worden gerelativeerd. Over het algemeen kon ik een eerder terughoudende attitude aannemen omdat de betrokkenen zelf allerlei onderwerpen of invalshoeken poneerden. Op dat soort momenten kon ik overschakelen naar mijn rol als *participant*, door soms deel te nemen aan het gesprek, of juist als *observant*, door aandachtig te luisteren, te noteren en te observeren hoe betrokkenen met elkaar communiceerden, hoe zij identiteiten construeerden, hoe opgelegde identiteiten werden verworpen of hoe sommigen in bepaalde situaties 'buitenspel' werden gezet.

Tot slot heb ik voor de Korpsparade Amsterdam-Amstelland in 2010 een begeleide visualisatie ontwikkeld die door ongeveer vierhonderd politiemedewerkers is bezocht. Deze sessie heb ik twintig keer gehouden. Het doel van de oefening was dat de deelnemers zichzelf moesten visualiseren als een persoon van een etnische minderheidsgroep. De deelnemers werden geïnstrueerd om oogmaskers en een draadloze koptelefoon op te doen, waarna ze konden liggen op een zitzak. Vervolgens kregen ze een audiofile te horen met een verhaal waarvan de hoofdpersoon een aantal gebeurtenissen meemaakt. De voorvallen waren waargebeurde voorbeelden uit het empirische materiaal. De deelnemers behoorden ten slotte zelf actief te visualiseren wat ze hadden gehoord en te reageren op de gebeurtenissen. Zo probeerde ik een element van *agency* in de oefening te verwerken en kreeg ik inzicht in hun oplossingsstrategieën. Na de visualisatie volgde een reflectie die ongeveer dertig minuten duurde. De input die ik door middel van deze oefening kreeg, was buitengewoon bruikbaar voor het onderzoek en de reacties waren *zeer* openhartig. Ik ben me ervan bewust dat een begeleide visualisatie geen gebruikelijke methode is binnen de sociale wetenschappen. Desalniettemin kreeg ik tijdens de reflecties inzicht in gedetailleerde reconstructies van eerdere gebeurtenissen die de betrokkenen hadden beleefd. Daar begonnen zij spontaan over te vertellen, terwijl anderen weer op de reconstructies reageerden. Omdat ik de onderzoeksthematiek in een ongebruikelijke en zintuiglijke vorm had gegoten, was het type reacties van de betrokkenen anders dan tijdens een 'normaal' groepsinterview. Zo reageerden sommige deelnemers emotioneel, omdat de oefening een mentale, maar ook lichamelijke beleving van gebeurtenissen nastreefde. Zij vonden het pijnlijk, vervreemdend, con-

fronterend of juist bevrijdend, omdat ze ook inzicht kregen in hun eigen rol in de algemene interactiepatronen.

3.4.2 Data-analyse

De wijze waarop ik de data heb geanalyseerd, kan niet losgemaakt worden van de manier waarop het Juxta-project is vormgegeven. Zoals ik eerder heb vermeld kregen wij, de Juxta's, drie maanden de tijd om ons te oriënteren en kennis te maken met diverse afdelingen in de organisatie, om vervolgens een onderzoeksvraag te formuleren. Het is in deze beginperiode dat ik een groot gedeelte van mijn participerende observatie op de surveillancedienst heb gedaan en de ervaringen die ik opdeed als jonge antropoloog mijn blik op de relaties tussen etnische minderheidsgroepen en de etnische meerderheid beïnvloedden. Ik koos ervoor om mijn onderzoek toe te spitsen op deze 'sociale relaties', zonder een duidelijk theoretisch kader te hebben om mijn empirische bevindingen aan te toetsen.

Mijn academische achtergrond en eerste (negatieve) ervaringen in het korps brachten mij ertoe om te kiezen voor een *discriminatiebenadering* van de interactieprocessen tussen etnische minderheden en de etnische meerderheid. Dit heeft onder meer te maken met de berichtgeving in de media, begin 2007, over discriminatiezaken in het korps Gelderland-Midden, met een onderzoek van Bureau Driessen over de 'moeizame' positie van etnische minderheden in politiekorpsen²⁵ en met de televisie-uitzending van Zembla waarin de formulering 'institutionele discriminatie' werd gebruikt in relatie tot etnische minderheden in politiekorpsen. Kortom, in de beginfase van het onderzoek had ik nauwelijks theoretische literatuur gelezen of *sensitizing concepts* vastgesteld. Het gevolg was dat het onderzoeksmateriaal niet gericht was en alle kanten op ging. Ik wilde, geïnspireerd door de aannames van de gefundeerde theorie, empirisch relevante begrippen ontdekken door direct contact te maken met het sociale leven van politiemedewerkers. Eveneens wilde ik zo onbevangen mogelijk het onderzoeksveld betreden. Daarom formuleerde ik mijn onderzoeksvraag pas nadat ik mijn veldonderzoek naar het operationele politiewerk (noodhulp, vrije surveillance en buurtregie) had afgerond.

De registratie van het onderzoeksmateriaal zag er als volgt uit. Terwijl ik achterin de auto zat, maakte ik bijvoorbeeld veldnotities van de informele gesprekken die werden gevoerd. Wanneer er gebeurtenissen plaatsvonden, probeerde ik deze uit te schrijven zodra we weer naar de politieauto konden terugkeren. In sommige gevallen zat er voldoende tijd tussen twee achtereenvolgende meldingen, waardoor ik de notities vrij gedetailleerd

25 Zie: Broekhuizen, J., Raven J. en F.M.H.M. Driessen (2007).

kon uitschrijven. In andere gevallen schreef ik woorden of zinnen op, die ik thuis uitschreef. De verwerking van data tijdens vergaderingen, seminars, conferenties, trainingsdagen et cetera was minder storend voor de aanwezigen, omdat ik mijn observaties onopvallend en gedetailleerd kon noteren terwijl de interactie plaatsvond.

De bandopnames van interviews en focusgroepen transcribeerde ik integraal of gedeeltelijk. Gedurende het onderzoek heb ik ook memo's geschreven, die reflectief of analytisch van aard waren en waarin ik mezelf heb onderworpen aan talloze vragen. Eveneens legde ik de voortgang van het onderzoek vast in deze memo's. Mijn veldnotities, transcripten en memo's schreef ik uit in Word-documenten. Ik maakte aparte mappen met codes als 'omgangsvormen', 'positieve discriminatie', 'taalgebruik', 'objectiviteit en neutraliteit' en 'beeldvorming' waar ik deze veld- en reflectie-notities in verzamelde. Nadat ik de velddocumenten (notities, verslagen, memo's en transcripten) had gecodeerd, knipte ik ze op in segmenten en kopieerde ze vervolgens in de mapjes met de corresponderende codes.

Vrij snel bleek uit de volgende fase van mijn onderzoek (de sollicitatie-gesprekken, informele gesprekken en interviews) dat de data (de coderingen, categorieën et cetera) te complex waren en een statische en eenzijdige discriminatiebenadering overstegen. Nieuwe gegevens gaven inzichten in tussenvormen, paradoxen en tegenstrijdigheden, waardoor ik mijn eerste werkhypothese, die ik formuleerde om überhaupt vat te krijgen op het empirische veld, opzijschoof. Mijn eerste analytische inducties werden niet weerlegd, ik bleef namelijk vormen van rigide uitsluiting oftewel discriminatie observeren, maar het conceptuele model was te beperkt om tot vernieuwende en betekenisvolle uitspraken te komen. In de exploratiefase van de analyse besloot ik ten slotte om de centrale concepten van normbeelden en in- en uitsluiting te hanteren, wat een fluïde interpretatie van interactieprocessen mogelijk maakte. Ik kon nu beter onderscheid maken tussen de absolute uitsluiting van de politieorganisatie en de relatieve in- en uitsluitingsvormen binnen het domein van de politie.

Door de vergelijkende analysemethode toe te passen observeerde ik steeds vaker verschillen en overeenkomsten tussen, maar ook in onderzoekscategorieën. Ik las de segmenten die bij een bepaalde hoofdcode hoorden en zocht naar de samenhang tussen de hoofdcodes. Ik observeerde de intersecties van gender, leeftijd, etniciteit en hiërarchische positie. Omdat de vergelijkende analyse tussen en binnen onderzoekscategorieën uiteenlopende ambivalenties en tegenstrijdigheden naar boven bracht, nuanceerde ik in het onderzoek de scheiding etnische minderheid/etnische meerderheid.

Nadat mijn Juxta-onderzoek²⁶ halverwege 2008 werd gepubliceerd in het korps Amsterdam-Amstelland, heb ik van diverse onderzoeksbetrokkenen en geïnteresseerden, zowel binnen als buiten de organisatie, feedback gekregen op mijn bevindingen. De uitkomsten van deze *member checks* heb ik verwerkt in memo's en reflectieverslagen. Naast het gegeven dat hierdoor de geldigheid van het onderzoek wordt vergroot, was er op die manier ook sprake van een voortdurende vergelijking en toetsing van mijn interpretaties aan nieuwe inzichten en opvattingen, een cyclisch analyseproces dat zich over een periode van drie jaar spreadde.

Begin 2009 kreeg ik de gelegenheid om mijn onderzoek uit te bouwen naar een proefschrift. Deze kans deed zich voor omdat mijn contract bij de politie Amsterdam-Amstelland werd verlengd. Dit bood mij de mogelijkheid om meer tijd uit te trekken voor het empirische onderzoek en meer body te geven aan het theoretische kader. Op basis van een uitvoerige literatuurstudie, die resulteerde in een uitgekristalliseerd analytisch kader, heb ik mijn eerdere onderzoeksbevindingen opnieuw bekeken. Het citaat van Marcel Proust aan het begin van dit hoofdstuk verwijst vooral hiernaar. Ik wilde de politieorganisatie, die voor mij ondertussen bekend leek, *met nieuwe ogen*, dat wil zeggen, met nieuwe theoretische concepten bekijken. Ik probeerde nieuwe codes toe te voegen en nieuwe relaties tussen de codes te ontdekken. Ik stelde vast dat ik onvoldoende sensitief was geweest voor de situationaliteit van in- en uitsluitingsprocessen, waarop ik deze toevoegde als een subvraag aan mijn onderzoek. Een andere focus in de nieuwe waarnemingen werd de *agency* van onderzoeksbetrokkenen; welke werking ging er uit van machtsverschillen en hoe reageerden groepen hierop? In deze vergevorderde onderzoeksfase heb ik aanvullende focusgroepen en diepte-interviews gehouden, waarbij ik betrokkenen selecteerde op grond van hun bijdrage aan de analyse. Alles overziend was er duidelijk sprake van een gefaseerde analyse waarbij waarnemingen, analyse en reflectie elkaar voortdurend afwisselden.

3.5 Rolconflicten en barrières in het veldwerk

In het uitvoeren van veldwerk kunnen zich diverse obstakels voordoen, zoals *rolconflicten* en problemen bij het *winnen van vertrouwen* van de onderzoeksgroep (Rutten 2007). Enkele van deze barrières heb ik al eerder benoemd. Ik zal hier nu dieper op ingaan.

Een eerste belemmering heeft specifiek te maken met mijn rol als onderzoeker. Ik heb voortdurend moeten balanceren tussen mijn rol als werknemer en onderzoeker, en mijn persoonlijke normatieve kader.

26 Zie: Çankaya, S. (2008).

Ik herinner me de eerste keer dat ik meereed op de noodhulp en we binnen twee minuten een melding kregen. Ik moest zelf nog wennen aan het zitten op de achterbank in een politieauto. Ook moest ik wennen aan de blikken van de burgers die geschrokken opkeken naar de met 'toeters en bellen' voorbijrazende politieauto. Ter plaatse aangekomen bleek een vijfjarig jongetje zijn duim tussen de deur te hebben gestopt. Het bloed stroomde – ik overdrijf niet – uit zijn duim, maar daar stond ik, niet wetende wat te doen, apathisch te staren naar het kind dat mij zat aan te kijken terwijl dikke tranen over zijn wangen rolden. Dan is een rol als observant frustrerend. (Reflectieve notitie)

In sommige situaties was ik het bijvoorbeeld oneens met de wijze waarop burgers, politiemedewerkers of beiden optraden. Toch hield ik mij in dit soort situaties afzijdig van de interacties. Mijn rol op de noodhulp was die van een *waarnemer*, met een grote nadruk op de observatie van gebeurtenissen en interacties. Na bepaalde voorvallen of incidenten vroeg ik de participanten waarom zij zo handelden. Ik wilde begrijpen wat hun motieven waren. De essentie van *role-taking* of *verstehen* is dat de leefwereld van binnenuit wordt begrepen. Mijn oordeel over de gebeurtenis was op dat moment dan ook niet relevant. Dit betekent niet dat ik mijn oordeel negeerde of ontkende. Ik was daar simpelweg met een ander doel.

Een andere inherente belemmering had te maken met mijn beginperiode op de noodhulpdienst. Na vijftientig diensten te hebben meegedraaid, waarbij ik naar verschillende wijkteams ging, stopte ik met de participerende observatie op de surveillancedienst. Dit had twee redenen, beide van even groot gewicht. De eerste reden is dat de gegenereerde data op de noodhulp en de wijkteams voldoende waren voor het verdere verloop van het veldwerk en ik het *theoretische saturatie-moment* had bereikt. Dat wil zeggen, ik had ongeveer tweehonderd uur veldwerk gedaan op de noodhulp en ik had een redelijk evenwichtig beeld van de werkcontext, de werkzaamheden en de dilemma's van executieve politiemedewerkers. Met deze inzichten kon ik het vervolg van mijn onderzoek verder inrichten door middel van de observaties tijdens seminars, conferenties, vergaderingen, themadagen en workshops, de diepte-interviews, de korpsgesprekken bij Werving en Selectie et cetera. De tweede reden is dat ik mijn *persoonlijke saturatie-moment* had bereikt: het constante onderhandelen over mijn rol en positie als jonge onderzoeker, nieuweling, hoogopgeleide Turkse Nederlander en werknemer in het korps vond ik zeer moeizaam verlopen. De hoofdoorzaak hiervan is dat ik koos voor korte participerende observatie op verschillende bureaus, met als motivatie een indruk te krijgen van de verschillende problematiek in diverse wijken in Amsterdam en een overzicht van de verschillende wijkteams in de regio. Hierdoor moest ik steeds opnieuw vertrouwensrelaties aangaan. Later heb ik, om meer data te krijgen over specifieke kenmerken op de surveil-

lancedienst, enkele aanvullende diensten gedraaid op één wijkteam waar ik inmiddels goede contacten had opgedaan. Naarmate mijn verblijf bij de politie vorderde, verliepen gesprekken en interacties soepeler, omdat ik geen onderzoeker meer was, maar steeds meer werd gepercipieerd als een gewone werknemer. Deze shift relateer ik vooral ook aan de exposure van het Juxta-project en, veel later, de positieve reacties die ik kreeg op de publicatie van mijn onderzoek. Ondertussen waren de ex-Juxta's redelijk bekend geworden in het politiekorps Amsterdam-Amstelland, vooral op de administratieve afdelingen. Mezelf introduceren op afdelingen ging makkelijker wanneer ik het 'Sesam, open u'-woordje 'Juxta' liet vallen. Moeilijk kijkende blikken en priemende ogen werden dan plots olijke gezichten en soms kreeg ik als bonus een glimlach toegeworpen.

Later deed zich een omgekeerd proces voor omdat ik van *buitenstaander* tot *insider* evolueerde en vervolgens promotie maakte tot 'expert'. Dit zie ik echter als een inherente ontwikkeling bij de uitvoering van langdurig veldwerk binnen een professionele context. Mijn contract bij de politie Amsterdam-Amstelland werd namelijk in juli 2008 verlengd, waardoor het buitenstaandergevoel dat ik had als lid van het Juxta-programma afnam, en mijn binding en betrokkenheid met de organisatie steeds groter werden. Ik was allang geen buitenstaander meer; ik was een *ingewijde* en had goede contacten opgebouwd met diverse werknemers van uiteenlopende geledingen in de organisatie ('t Hart 1998). Het winnen van vertrouwen ging mij makkelijker af.

Er was sprake van een duidelijke rolverandering. Mijn positie als onderzoeker was dynamisch en flexibel en wijzigde zich gedurende de veldwerkperiode van passieve observant via participant en ingewijde uiteindelijk tot expert. Deze laatste rol zorgde ervoor dat er steeds meer van mij werd verwacht dat ik input leverde, dus participeerde, waardoor ik minder een observatierol kon aannemen. Dit deed zich voor tijdens de focusgroepen, waar de aanwezigen soms helemaal niet zaten te wachten op reflectieve vragen over hoe zij hun rol of positie in alledaagse interacties zagen, maar van mij wilden horen 'hoe het nou zat'. Toch moet dit ook onmiddellijk worden gerelativeerd. In het merendeel van de focusgroepen slaagde mijn opzet en was de tussenpositie goed mogelijk. Ik poneerde mijn ideeën, om vervolgens de aanwezigen uit te dagen om daar kritisch naar te kijken en zelf voorbeelden aan te dragen over hun eigen ervaringen. Nadat ik een balletje had opgeworpen, volgde al snel een interactie tussen de betrokkenen, waardoor ik meer een observerende rol kon aannemen.

Een andere belemmering bij de uitvoering van het onderzoek was mijn spagaat als Turkse Nederlander en cultureel antropoloog die onderzoek doet naar in- en uitsluiting van etnische minderheden. Naast het gegeven dat ik jong, hoogopgeleid (zo bleek later in het onderzoek dat vooral executieve medewerkers een ambivalente houding hebben ten opzichte van 'gestudeerden') en Turks-Nederlands ben, heeft ook mijn fysieke verschij-

ning – mijn baard die ik regelmatig trim en mijn sportieve kleding (vaak blauwe All Stars, een spijkerbroek en T-shirt) – naar mijn mening geleid tot een bepaalde afstand tot specifieke onderzoeksgroepen. Dit betreft vooral de oudere, minder hoog opgeleide en witte executieve politiemedewerkers. Het scheppen van vertrouwen en het vinden van aansluiting bij etnische minderheden – en bij jongeren in het algemeen – verliep soepeler in vergelijking met de toenadering tot de etnische meerderheid die relatief gezien ouder dan ik waren.

Het was sowieso mijn verwachting dat de gevoeligheid rondom de onderzoeksthema's een belangrijke invloed zou hebben op antwoorden die leden van de etnische meerderheid zouden geven op vragen tijdens diepte-interviews. Dit was een andere reden waarom ik koos voor de sneeuwbalmethode om tot participanten te komen en sociale wenselijkheid bij vooral de etnische meerderheid uit te sluiten. Nadat ik goede vertrouwensrelaties had gecreëerd met enkele collega's van de etnische meerderheid vroeg ik hen om mij te introduceren bij anderen, zodat zij positief over mijn onderzoek en mijn persoon konden spreken en ik een 'ingang' kreeg. Gedurende mijn totale veldwerkperiode heb ik enorm veel aandacht besteed aan hoe ik communiceerde met individuen van vooral de etnische meerderheid, waarbij ik voortdurend mijn intersubjectieve rol als onderzoeker benadrukte, mijn woorden nuanceerde en waardeoordeelen en mijn persoonlijke opvattingen achterwege liet, of op z'n minst dit poogde te doen.

In het empirische onderzoek geef ik veel voorbeelden van hoe mijn dubbelrol als etnische minderheid en onderzoeker soms tot moeizame interacties leidde. Enerzijds bracht die positie belemmeringen met zich mee in het scheppen van vertrouwen bij de etnische meerderheid, anderzijds heeft juist mijn dubbelrol tot zeer interessante bevindingen geleid. Anders gesteld: ik heb veelvuldig persoonlijk ondervonden en ervaren hoe in- en uitsluiting zich manifesteren binnen de politieorganisatie. Dit was een van mijn normatieve beweegredenen om onderzoek te doen naar dit onderwerp. Eerder ben ik al ingegaan op mijn symbolisch interactionistische benadering van kennisproductie; die argumenten hoef ik hier niet te herhalen. Niettemin, door reflectienotities te maken, mijn bevindingen terug te koppelen naar grote groepen binnen de organisatie en feedback op geschreven teksten te vragen van sleutelfiguren binnen de organisatie, heb ik de nodige afstand behouden tot het onderzochte. Dit was van belang omdat ik soms zelf het onderwerp van mijn onderzoek was. Over het algemeen ben ik van mening dat ik voldoende wetenschappelijke distantie heb behouden in de dataverzameling en -analyse door de al eerder genoemde controleprocedures toe te passen, zoals de triangulatie van waarnemingen en onderzoeksmethoden, *member checks* en een grondig literatuuronderzoek (Wester en Peters 2004: 193-195).

Ten slotte is het terecht om te stellen dat dit onderzoek deels *auto-etnografisch* is. Zo schrijf ik in dit onderzoek ook over mijn eigen ervaringen als *onderzoeker/lid van een etnische minderheidsgroep* (Kamboureli 2008: 35-38) binnen de politiecontext. Nu schrijft elke antropoloog over eigen ervaringen, maar soms ben ik het directe object/subject van bepaalde interacties geweest omdat ik werd gepercipieerd als een lid van een etnische minderheidsgroep, in tegenstelling tot de actualisatie van mijn deelidentiteit als *onderzoeker*. Nu had ik niet de naïeve illusie of verwachting dat mijn etnische achtergrond geen relevantie of importantie zou hebben in mijn interacties met betrokkenen in het onderzoeksveld. Tegelijkertijd was het vooraf niet mijn intentie om mezelf een centrale plek te geven in dit onderzoek.

Het bovenstaande moet worden begrepen als een methodische reflectie op mijn positie in het onderzoeksveld. Bovendien is dit onderzoek gedeeltelijk *auto-etnografisch*, omdat er gebruik is gemaakt van een breed palet aan onderzoeksmethoden, zoals participerende observatie, diepte-interviews, informele gesprekken en focusgroepen. De onderzoeksfocus lag hoofdzakelijk bij de *werkelijkheidsconstructies en de interactieprocessen van onderzoeksbetrokkenen*. Toch hebben ook mijn persoonlijke narratieve betekenissen een plaats gekregen in dit onderzoek. Mijn eclectische methodologie, gecombineerd met de triangulatie in methoden en waarnemingen, heeft geresulteerd in informatierijke data.

3.6 De onderzoekscontext

De Nederlandse politie is sinds de jaren zestig bezig met het creëren van meer diversiteit binnen haar personeelsbestand, met eerst een focus op het binnenhalen van meer vrouwen en sinds de jaren tachtig ook gericht op etnische minderheden, homoseksuelen en mensen met een handicap. In de jaren negentig kreeg het werven op diversiteit een grote impuls na kabinetsvoorstellen om de politie te reorganiseren. Het argument is dat de organisatie in haar personeelsbestand divers moet worden om haar legitimiteit te waarborgen in de ogen van verschillende groepen in de samenleving. Zo is in de regio Amsterdam-Amstelland 35% van de bevolking van niet-westerse afkomst.²⁷ Dit staat in sterk contrast met het aandeel niet-westerse politiemedewerkers in het Amsterdamse politiekorps, dat is namelijk ongeveer 9% van het *executieve* personeelsbestand. Het landelijke gemiddelde van *executieve* politiewerknemers met een andere etnische herkomst dan de Nederlandse ligt rond de 6%. Het aandeel niet-westerse

27 Bron: Dienst Onderzoek en Statistiek, Factsheet: De diversiteit van de Amsterdamse bevolking, peildatum januari 2010, www.os.amsterdam.nl/pdf/2010_factsheets_1.pdf

politied medewerkers in het administratieve personeelsbestand in het korps Amsterdam-Amstelland is 17%. Het landelijke gemiddelde ligt op 9%.²⁸ Qua relatieve aantallen is het korps Amsterdam-Amstelland etnisch gezien het meest 'divers' in Nederland.

Vanaf 2004 wordt steeds vaker een *business case*-argument gebruikt, omdat politied medewerkers met specifieke sociale identiteiten makkelijker een brug zouden kunnen slaan naar hun groepen of over specifieke culturele kennis zouden beschikken (LECD 2009). Op grond van de definitie van de Wet SAMEN, die overigens is afgeschaft omdat deze stigmatiserend zou werken, worden medewerkers van een etnische minderheidsgroep geregistreerd in het politiekorps Amsterdam-Amstelland (Holla 2008). Volgens deze definitie behoort iemand tot een etnische minderheidsgroep wanneer een van de ouders is geboren in Turkije, Marokko, Suriname, de Nederlandse Antillen en Aruba, voormalig Joegoslavië of overige landen in Zuid- en Midden-Amerika, Afrika en Azië, met uitzondering van Japan en Indonesië.

De politie Amsterdam-Amstelland (PAA), waar de gemeenten Amsterdam, Aalsmeer, Amstelveen, Diemen, Uithoorn en Ouder-Amstel onder vallen, bestrijkt een gebied van 357 km² waarin ruim 900.000 mensen wonen. Het korps heeft circa 6.000 werknemers, met een personeelsbestand van ongeveer 4.000 executieve en 2.000 administratief-technische medewerkers, en een jaarlijks budget van 394 miljoen euro.²⁹ Deze gegevens maken de PAA tot het grootste politiekorps in Nederland. In het zal ik nagaan in hoeverre de beschrijvingen van dit onderzoek generaliseerbaar zijn naar andere politiekorpsen in Nederland. Alleen al de heterogeniteit in de PAA roept de vraag op of het houdbaar is om generaliserende uitspraken te doen over andere korpsen.

De generaliseerbaarheid van het onderzoek

Mijn conceptualisering van normbeelden plaatst de sociale interacties en de culturele beelden van politied medewerkers in de omgevingen waarin zij opereren. Volgens Terpstra (2008: 43) zijn hierbij de organisatiestructuur, het beleid van de politiekorpsen en de sociale omgeving of locatie van de interactie relevant (zowel in interne interacties tussen politied medewerkers als in externe interacties tussen politied medewerkers en burgers). De voornaamste kritiek op oude conceptualisering van politiecultuur (waar normbeelden een onderdeel van zijn) is dat deze vaak als een

28 Bron: Politieacademie Diversiteitsanalyse 2008. De categorieën zijn overigens geconstrueerd op grond van de definitie van de Wet SAMEN.

29 Politie Amsterdam-Amstelland, www.politie-amsterdam-amstelland.nl/get.cfm?id=14&d=0

onveranderlijk en universeel geldend gegeven worden voorgesteld (Paoline 2003; Cashmore 2002; Punch et al. 1999; Van der Torre 1999; Chan 1997). Bovendien stellen sommige auteurs dat de variatie in subculturen binnen politieorganisaties onvoldoende wordt belicht (Waddington 1999; Paoline 2003). De Duitse politie is niet vergelijkbaar met de Nederlandse, de politie Haaglanden is anders dan Amsterdam, bureau Waddenweg verschilt van de Raampoort, terwijl Kees zijn werk anders doet dan Suzanne. Deze nuanceringen zijn essentieel, omdat onderzoekers anders zelf kunnen bijdragen aan het creëren en bestendigen van een bepaalde sociale werkelijkheid over politieorganisaties en politiecultuur. Een theorie over normbeelden van politiemedewerkers moet bijgevolg rekening houden met elementen van segmentatie en fragmentatie om zodoende de variatie in een politiekorps te erkennen.

Desalniettemin denk ik dat de overeenkomsten tussen Nederlandse politiekorpsen generalisaties mogelijk maken. Deze gelijkenis zie ik op grond van (a) de organisatiestructuur, (b) het gevoerde beleid van korpsen en (c) de context van het politiewerk. Enkele concrete overeenkomsten zijn de samenstellingen van de politiekorpsen op basis van gender en etniciteit, de cijfers qua instroom en doorstroom van etnische minderheden, evenals de organisatorische, sociale en professionele werkcontext van politiemedewerkers. Bovendien gaat mijn onderzoek over dominante normbeelden in de politiecultuur die per definitie allesomvattend zijn. In wezen gaat het, in de woorden van Van der Torre (1999: 38), om 'de minimale informele beroepseisen'. De analyse richt zich dan ook op de algemene interactieprocessen tussen etnische minderheden en de etnische meerderheid, met het doel de invloed van de organisatiestructuur op sociale interacties te analyseren, evenals de betekenissen die mensen geven aan de alledaagse handelingspraktijken.

Kortom, ik ga ervan uit dat de bestudeerde onderzoekssituaties vergelijkbaar zijn met die in andere politiekorpsen in Nederland, omdat ik enerzijds de minimale en algemene normbeelden bestudeer waar elke politiemedewerker aan moet voldoen, en anderzijds oog heb voor de overeenkomsten in de structurele kenmerken van politieorganisaties. Toch is enige terughoudendheid geboden. De historische, geografische en sociaal-culturele context waarbinnen eerdere gebeurtenissen binnen de PAA zich hebben voltrokken, kunnen van invloed zijn op de specifieke (re)productie van bepaalde normbeelden en de daarbij horende handelingen. Op bepaalde punten zou de PAA een unieke positie kunnen innemen, waardoor sommige bevindingen niet geldig zijn voor andere politiekorpsen.

4 Supercops: dominante normbeelden binnen politieorganisaties

Policemen work at the nerve edge of society, where control is exercised, where sanctions are applied, and where crises are resolved. (...) Encounters become instant morality plays with the abstract values of our civilization – justice, liberty, equality before the law, etc – being daily redefined in unedifying and irresolute conflicts accompanied by blood, blasphemy, and violence. The magic and the mundane, the routine and the ritual, the sacred and the profane mingle in police work into a blend irresistible to the hackneyed plots of television serials and, less conspicuously, into the rich and fruitful material for the study of human interaction.

Maurice Punch (1979: 18)

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de normbeelden binnen politieorganisaties. Het uitgangspunt is dat deze culturele ideaalbeelden van invloed zijn op in- en uitsluitingsprocessen. De expliciete, maar ook impliciete eisen waar ‘goede’ politiefunctionarissen aan moeten voldoen, spelen een rol in de interactieprocessen binnen politieorganisaties en beïnvloeden de keuze van wie erbij *mogen* en *kunnen* horen. De vraag is wat die bewuste en onbewuste culturele ideaalbeelden zijn. De deelvraag die ik in dit hoofdstuk probeer te beantwoorden is de volgende: *Welke dominante normbeelden beïnvloeden interacties binnen de politieorganisatie?*

In de afgelopen decennia is in sociaalwetenschappelijk politieonderzoek veel geschreven over politiecultuur. De notie van politiecultuur verwijst grofweg naar het bestaan van gedeelde normen, waarden en overtuigingen van politiemedewerkers die hen informeren over de sociale werkelijkheid (Skolnick 1966; Rubinstein 1973; Manning 1977; Punch 1979; Young 1991; Chan 1997; Prenzler 1997; Waddington 1999; Perlmutter 2000; Behr 2006; Loftus 2008). ‘Mede onder invloed van postmoderne opvattingen’ (Terpstra 2009: 137) krijgt momenteel bij uitstek de vanzelfsprekendheid van het bestaan van een politiecultuur hevige kritiek te ver-

duren. De postmoderne kritiek verwijt de 'oude' conceptualisering van politiecultuur stereotype, homogene, universalistische, monolithische en essentialistische beelden van politieorganisaties en -medewerkers te hebben gecreëerd (Prenzler 1997; Van der Torre 1999; Waddington 1999; Paoline 2003; Terpstra 2009). Onderzoekers als Skolnick (1966) en Rubinstein (1973), die etnografisch onderzoek hebben gedaan naar 'de' politie, zouden bijvoorbeeld onbedoeld hebben bijgedragen aan het creëren van de illusie van een homogene en monolithische politiecultuur. Tegenwoordig wordt aangenomen dat een vastomlijnd cultureel referentiekader dat het handelen van politiemedewerkers determineert eenvoudig niet bestaat. De cultuurpatronen binnen politieorganisaties zijn daarentegen juist gefragmenteerd, ambivalent en veranderlijk.

Verschillende onderzoekers hebben reeds hun kanttekeningen geplaatst bij deze verouderde interpretatie van politiecultuur. Wilson (1968) heeft geschreven over individuele politiestijlen, Reuss-Ianni (1983) over *street cop culture* (executief personeel) en *management cop culture* (administratief personeel en politiechefs), Punch (1979) over de situationele aspecten die het politiewerk beïnvloeden en Terpstra (2008) over de verschillen tussen de noodhulp en *community policing*. Voorts bestaan er uiteraard regionale verschillen tussen politiekorpsen. Maar zelfs binnen een korps is er variatie en differentie, afhankelijk van het onderdeel (milieupolitie, diversiteitsmedewerkers of de criminele inlichtingendienst), de dienst (personeelszaken of informatiebeheer) of het specifieke politiebureau in een wijk. Tot slot: zelfs op het analysesniveau van het individu geldt het uitgangspunt van diversiteit, omdat een politiemedewerker verschillende politiestrategieën kan toepassen, dan 'hard en controlerend, maar ook sussend en bemiddelend' (Ponsaers en Easton 2009: 329). Een theorie over cultuuropvattingen van politiemedewerkers moet daarom rekening houden met elementen van differentiatie om zodoende de variatie in een politiekorps te erkennen (Paoline 2003).

Ondanks alle kanttekeningen zijn veel onderzoekers van mening dat er gedeelde culturele interpretatiekaders bestaan die voor politiemedewerkers betekenisvol zijn (Prenzler 1997; Nickels en Verma 2007; Loftus 2008). Zo neemt Waddington (1999: 295-296) de volgende positie in:

In contradistinction to the intellectual fashion that seeks to erode and relativize police sub-cultures, I maintain that there is indeed a police sub-culture whose core elements are to be found across a remarkably broad spectrum of police talk in a variety of jurisdictions. (...) Whilst differences between police operating in varying social, political, economic and legal contexts are hardly surprising, it is their common subscription to mission, macho, 'Us'/'Them' and cynicism that deserves attention.

Ook Prenzler (1997: 52) bekritiseert de notie politiecultuur om vervolgens te concluderen: *'There are some core features of police agencies which are apparent across time and across jurisdiction'*.³⁰ Zo refereert hij onder meer aan de *code of silence* onder politiemedewerkers. Terpstra (2009: 136) merkt op dat het nuanceren van politiecultuur een academisch ritueel is geworden. Desalniettemin blijven onderzoekers volgens hem kritiekloos de vanzelfsprekende waarheid van politiecultuur reproduceren. Echter, ook in zijn kritische artikel waarin hij weigert om 'essenties' te construeren rondom politiewaarden, stelt hij op de laatste pagina:

Tot slot, de invulling van politieculturen kent weliswaar een grote mate van openheid en is mede afhankelijk van de actieve inbreng van politiemensen, toch kristalliseert zij zich uit rond bepaalde kernthema's die samenhangen met de maatschappelijke positie en opdracht van de politie. Ook hierin bestaat ruimte voor variatie en diversiteit (Terpstra 2009: 149).

Zo worden zes vormen van 'normatieve orde' onderscheiden: de waarden van de wet, bureaucratie, avontuur/machismo, veiligheid, competentie en moraliteit (zie Herbert 1998). Tegelijkertijd nuanceert Terpstra (2009: 149) de universele pretentie van deze 'normatieve orden', door te betogen dat voor wijkagenten het belang van (on)veiligheid beperkt is en Nederlandse wijkagenten zich niet laten karakteriseren door overdreven machogedrag.

In dit hoofdstuk richt ik mij op de institutionele en professionele context waarbinnen de politie functioneert. De methodologische eisen van contextualiteit (rekening houden met de kenmerken in een specifieke context) en holisme (de omvattendheid van sociale verschijnselen) maken het onmogelijk om het politiediscours te isoleren. Om in de woorden van Terpstra (2008: 149) te spreken, ik wil de kernthema's onderscheiden 'die samenhangen met de maatschappelijke positie en opdracht van de politie'. Ik beperk mij verder tot de *minimale normatieve eisen in de informele politiecultuur* (Van der Torre 1999: 48). Dit impliceert dat de normbeelden die ik omschrijf allesomvattend behoren te zijn. In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van de dominante culturele ideaalbeelden binnen politieorganisaties, waarbij de uitspraken zich vooral richten op executieve politiemedewerkers. In latere hoofdstukken zal ik nagaan hoe deze normbeelden uitwerken in de interactieprocessen tussen etnische minderheden en de etnische meerderheid.

30 Desondanks stelt Prenzler dat bepaalde culturele codes, betekenissen en normen niet specifiek hoeven te zijn voor politieorganisaties, maar dat ze tevens binnen diverse instituties en bedrijven voorkomen.

In paragrafen 4.2 en 4.3 onderscheid ik op grond van mijn analyse van de institutionele en professionele werkcontext van politieorganisaties drie dominante normatieve dimensies, namelijk de integere, neutrale en solidaire politieagent. Deze zijn alle onderdeel van het normbeeld van een 'goede' politieagent. In paragraaf 4.4 volgt de conclusie van dit hoofdstuk.

4.2 De institutionele context

Politiële normbeelden representeren of reflecteren niet uit zichzelf een onafhankelijke of objectieve realiteit. Politie-medewerkers leren deze beelden waarderen en reproduceren de sociale praktijken die daaraan zijn verbonden. In de volgende alinea's zal ik summier beschrijven hoe het ontwikkelingsproces van deze 'stabiele' normbeelden eruitziet.³¹

Een historisch-politiek perspectief

De politie is sinds de zeventiende en achttiende eeuw een apparaat om op het grondgebied van staten 'macht, zo nodig met geweld, te kunnen uitoefenen ter handhaving en herstel van de gevestigde (openbare) orde' (Fijnaut 2007: 21). De vraag tot hoever de macht van het politieapparaat reikt en onder welke specifieke omstandigheden de speciale bevoegdheden aangewend mogen worden is van oudsher onderwerp van discussie. In een democratische rechtsstaat is immers ook het handelen van de overheid 'gebonden aan rechtsbeginselen, aan de normen van het geschreven en ongeschreven recht' (Timmer 2005: 34). Rond het begin van de twintigste eeuw ontleende de politie in West-Europa haar legitimiteit aan het opsporen van strafbare feiten en de handhaving van de openbare orde (Fijnaut 2007). De legitimiteit van het politieapparaat werd dan ook getoetst door na te gaan of het politietoetreden in overeenstemming was met de wettelijke regels en procedures. De politie vervulde vooral door *rule of law* de functie van de sterke arm van de overheid in de publieke ruimte.

In Nederland hebben de onlusten in de jaren zestig en zeventig er onder meer voor gezorgd dat er behoefte was aan een vermaatschappelijking van het politiewerk. Ook processen van democratisering en de ontwikkeling van de verzorgingsstaat na de Tweede Wereldoorlog hebben hieraan bijgedragen (Timmer 2005: 28). Veranderingen in de maatschappelijke context hebben dan ook geleid tot andere opvattingen van het legitimiteitsbegrip en inherent hieraan tot de wezenlijke vraag naar de rol van de politie als staatsinstelling en de staat als geheel.

31 Onder meer Prenzler (1999) wijst op het belang van het bestuderen van 'politiecultuur' in haar sociaal-politieke context, om zodoende de symbolische betekenissen van politie-medewerkers beter te kunnen begrijpen.

In het visiedocument *Politie in Verandering* (1973) wordt bijvoorbeeld gepleit voor een ruimere politietaak waarin de politie niet alleen maar het verlengstuk is van de overheid, maar een sociaal relevante rol moet spelen in het bijdragen aan veiligheid en vrede. Met andere woorden, de politie moet zich meer in dienst stellen van de burger. Dit mondde jaren later ook uit in de juridisering van de hulpverlenende taak voor de politieagent. In artikel 2 van de Politiewet (1993) staat de kernopdracht van de politie:

De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegde gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.

Het visiedocument *Politie in ontwikkeling* (2005) voegt daar een nieuwe taak aan toe: de politie heeft een adviserende en signalerende functie vanwege haar frontliniepositie in de samenleving. Hier zouden de traditionele veiligheidspartners (OM en bestuur), maar ook de nieuwe veiligheidspartners (bijvoorbeeld het maatschappelijk middenveld) gebruik van kunnen en moeten maken.

De legitimiteit van de politie wordt tegenwoordig niet alleen getoetst aan de hand van de vraag of het toepassen van het geweldsmonopolie rechtmatig is. Het legitimiteitsvraagstuk behelst onder meer dat het politieoptreden geaccepteerd en aanvaard wordt door degenen die aan de macht zijn onderworpen. Het politieoptreden moet daarom door burgers gepercipieerd worden als proportioneel, rechtmatig, efficiënt en effectief (*Politie in ontwikkeling* 2005: 38-40; Timmer 2005; Fijnaut 2007). De toekenning van het geweldsmonopolie en de rol van de politie als vertegenwoordiger en autoriteit in het publieke domein maken dat politiemedewerkers moeten handelen in overeenstemming met de grondbeginselen van de rechtsstaat (*Politie in ontwikkeling* 2005: 39). De legitimiteit van de politie grenst daarom direct aan het integriteitsconcept. 'Politieïele integriteit verwijst naar de uitoefening van de politiefunctie overeenkomstig de daarvoor geldende normen en waarden, plichten en spelregels' (*Politie in ontwikkeling* 2005: 39). De integriteit van politiemedewerkers is daarom een normatieve eis op het organisatieniveau en op het handelingsniveau, tussen politiemedewerkers onderling, maar ook in de relatie tussen politie en burgers.

De gebondenheid van de overheid aan rechtsregels impliceert bovendien dat grondwettelijke principes als vrijheid, gelijkheid en solidariteit voor elke burger beschikbaar zijn en dat de belangen van de ene burger niet zwaarder wegen dan de belangen van de andere. Immers, in een democratische rechtsstaat dient de staat de belangen van de burger in het algemeen en zonder aanzien des persoons (*Politie in ontwikkeling* 2005: 39). Artikel 1 van de Grondwet, het gelijkheidsbeginsel en het verbod op discriminatie, reguleert net als andere artikelen in de Grondwet de relatie

tussen de overheid en de burgers. Deze wet formuleert een norm waar de overheid zich aan dient te houden in haar relatie tot de burgers. Hierdoor is de *neutraliteit* van het politieoptreden een ander wezenlijk aspect van de legitimiteitsvraag. Wanneer het politieoptreden wordt gepercipieerd als partijdig, zal dit het gezag en de legitimiteit van de politie ondermijnen.

Hieruit volgt dat met name *integriteit* en *neutraliteit* belangrijke normatieve eisen zijn die voortvloeien uit de institutionele, politieke, bestuurlijke en maatschappelijke context waarbinnen de politie handelt. Deze twee normatieve dimensies zijn mijns inziens generaliseerbaar naar elke andere politieorganisatie in de wereld die de democratische grondbeginselen navolgt of nastreeft. De integriteit en neutraliteit van de politie in het algemeen en de politiefunctionarissen in het bijzonder onderscheid ik als de twee meest fundamentele aspecten die de legitimiteit van de politieorganisatie bepalen.

Met deze beschrijving wil ik niet suggereren dat de normbeelden van de integere en neutrale politieagent vaststaande en objectieve eenheden zijn waar geen discussie over mogelijk is. Hoewel de normbeelden de werkelijkheidspercepties van individuen en groepen structureren, vertonen de betekenissen die politiemedewerkers eraan toekennen grote differentiatie. Desalniettemin informeren deze normbeelden sociale verhoudingen binnen de politieorganisatie. Het abstracte normbeeld van de 'goede' politieagent omvat dus subnormbeelden van de integere en de neutrale politieagent.³² In het volgende zal ik dieper ingaan op deze culturele subnormbeelden.

4.2.1 De integere politieagent

De aandacht voor de integriteit van de politie heeft direct te maken met de taak van het overheidsapparaat. De politie heeft het geweldsmonopolie en andersoortige dwangmiddelen om de normen en waarden, en de hieraan gerelateerde wetten, in de samenleving te handhaven. Daarom is het essentieel dat politieambtenaren de belangen van de rechtsorde dienen en niet de individuele belangen laten prevaleren (Naeyé et al. 2004: 19). Integriteit verwijst grofweg naar het handelen volgens de geldende morele normen en waarden, tevens is het een concept dat allerlei andere morele waarden aan zich bindt, zoals eerlijkheid, betrouwbaarheid en onkreukbaarheid (Huberts 2005: 9-12). Het handelen in strijd met de geldende rechtsregels, normen en waarden vertoont een grote variatie in soorten integriteitschendingen. De categorisatie van Huberts, Pijl en Steen (1999) biedt daar

32 Andere relevante subnormbeelden bespreek ik later in dit hoofdstuk. Ook in andere hoofdstukken bespreek ik een aantal subnormbeelden.

voorbeelden van: corruptie, fraude of diefstal, dubieuze giften, beloften of diensten aannemen, belangenverstrengeling door nevenfuncties, misbruik van (gewelds)bevoegdheden, misbruik van de toegang tot informatie, onfatsoenlijke omgangsvormen en bejegening, wanprestatie en verspilling, en wangedrag in de vrije tijd.³³

Tijdens mijn onderzoek heb ik vijftien sollicitatiegesprekken geobserveerd op de afdeling Werving en Selectie. Dergelijke gesprekken vinden plaats nadat de kandidaat een sport- en cognitietest heeft afgelegd en is gezien door een psycholoog. Het integriteitsonderdeel speelt een wezenlijke rol tijdens het intakegesprek.

Tijdens het integriteitsonderdeel van het sollicitatiegesprek wordt altijd de vraag gesteld wat de kandidaat onder het woord 'integriteit' verstaat. De sollicitant geeft in veel woorden weer wat zijn persoonlijke invulling van het begrip is.

De selecteur knikt en zegt: 'Ja, maar waarom moet de politie nou meer integer zijn dan bijvoorbeeld de slager?'

'Nou, omdat de politie een voorbeeldfunctie heeft.'

Het gezicht van de selecteur klaart op en hij stelt een nieuwe vraag.

De kandidaat heeft namelijk het sleutelwoord 'voorbeeldfunctie' genoemd. (Veldwerknootitie)

De integriteitsrisico's die politieambtenaren lopen zijn niet vergelijkbaar met die van werknemers in de private sector. Integriteitsschendingen van ambtenaren wegen zwaarder vanwege de legitimiteits- en geloofwaardigheidskwesties van publieke instituties. Politieambtenaren werken met gevoelige en vertrouwelijke informatie. Daarnaast kan het veelvuldige contact met de criminele wereld politiemedewerkers corrumperen (Zwart 1999).

Het culturele subnormbeeld van de integere politiemedewerker is van levensbelang voor het politieapparaat. Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat politieambtenaren handelen in overeenstemming met de geldende rechtsregels. Zoals Huberts (2005: 24) het stelt: 'Wie anderen aan regels en normen wil houden, zal daar zelf in voorop moeten lopen'. Tijdens mijn veldwerk op de noodhulp komt een burger weg met een waarschuwing, terwijl hij te hard reed. Vanzelfsprekend beschikken politiemensen over discretionaire bevoegdheid, maar ik vraag waarom de man slechts een waarschuwing kreeg.

33 Met deze categorisatie wil ik niet suggereren dat elke politiemedewerker het eens is met de 'objectieve waarheid' van de soorten integriteitsschendingen. Dit blijkt ook uit de talloze discussies over normen en waarden binnen politieorganisaties. Zie Naeyé et al. (2004) en Leest (2008) over de ambivalente betekenissen die politiemedewerkers geven aan het normbeeld van integriteit.

Ikzelf rij soms ook te hard, kijk als iemand dan net iets te hard rijdt, dan geef ik geen bon, maar ik spreek zo iemand wel aan op zijn gedrag. Als iemand echt asociaal is, dan krijgt hij ook gewoon echt de bon, dan voel je je ook goed gewoon. Je moet achter je bon kunnen staan. (Hoofdagent, vrouw, Nederlands)

Het 'goed voelen' lijkt vertaald te kunnen worden naar de poging om te handelen conform de eigen morele opvattingen en de wens om daar consequent in te zijn. De essentie van de boodschap van de agente is eigenlijk: 'Ik ga iemand niet aanspreken op wat ik zelf fout doe.' De institutionele en maatschappelijke context waarbinnen de politie opereert, stabiliseert en versterkt het belang dat politieambtenaren integer handelen. Het subnormbeeld van de integere politiemedewerker is verbonden met de interactiestructuur, omdat politieambtenaren in overeenstemming met de geldende normen en waarden moeten handelen.

Ik ben pas drie weken werkzaam bij de politie Amsterdam-Amstelland (februari 2007) en ben net begonnen aan mijn veldwerk op de noodhulp. Zojuist heb ik samen met twee hoofdagenten op de surveillance gezeten. Nu gaan we zo dadelijk eten. Ik zit aan een computer om mijn mails te checken.

De hoofdagent met wie ik meerijd, die bezig is met zijn noodhulpstage, schreeuwt: 'Ik ga zo naar de snackbar hiernaast. Iedereen moet even zijn bestellingen doorgeven!'

Ik vraag om een kipcorn en patat.

De hoofdagent komt naar binnen sjouwen met twee plastic tassen, waar de hitte vanaf dampst. Hij kijkt geïrriteerd.

'Dit is al de zoveelste keer! Doen ze het weer fout!'

'Wat is er aan de hand?' vraag ik.

'Ik heb om één kipcorn gevraagd, voor jouw bestelling, maar hij wilde mij er twee geven.'

Ik kijk hem aan. Met een nietszeggende blik.

'Ja, wat is het probleem?' vraag ik, verbaasd en ironisch.

Nu kijkt de agent mij op zijn beurt verbaasd en ironisch aan.

'Omdat ik een politieagent ben en geen giften mag aannemen.' Hij legt mijn bestelling neer.

Ik doe mijn handen voor mijn gezicht en moet glimlachen. Mijn eerste kennismaking als *man from the moon*, outsider en 'burger' met politieke integriteit. Voor de volledigheid, de student bleek te hebben betaald voor één kipcorn en de tweede te hebben geweigerd.

Omdat het verhaal wordt verteld in het bijzijn van andere collega's wordt het culturele subnormbeeld van *integer politiegedrag* gestabiliseerd en gereproduceerd. Hoewel integriteit een normbeeld is dat in de structu-

rele context van politiemedewerkers ontstaat, geven politiemedewerkers uiteindelijk zelf actief betekenis aan het normbeeld. Aangezien de jonge student dit verhaal vertelt, creëert hij ook een (zelf)beeld van integer handelen, naar zichzelf en naar zijn collega's die het verhaal aanhoren. Immers, het voorval had zich kunnen voordoen, de hoofdagent had de kipcorn als nog kunnen weigeren, maar het relaas voor zichzelf kunnen houden. De morele opvattingen, beelden en representaties over integriteit bieden een betekenissenpool waaruit geput kan worden om inhoud te geven aan het eigen handelen maar ook aan dat van anderen. Het culturele subnormbeeld van de integere politieagent is een voorbeeld van hoe normbeelden verwijzen naar gewenste gedragingen in situaties, maar tegelijkertijd worden toegepast op de beoordeling van feitelijke gedragingen van personen in concrete situaties. Immers, het normatieve ideaal van integriteit stelt verplichtingen aan het optreden van een politieambtenaar. Tegelijkertijd worden de gedragingen van individuele politiemedewerkers beoordeeld aan de hand van dit culturele subnormbeeld.

Op het organisatieniveau geldt bijvoorbeeld dat sollicitanten uitvoerig worden gescreend. Er vinden antecedentenonderzoeken plaats en in sommige gevallen worden er intakegesprekken gehouden in de privésfeer van de sollicitant. Wanneer de sollicitant niet door de screening komt, omdat er een onvoldoende is gescoord op het integriteitsonderdeel tijdens de selectieprocedure of omdat uit de screening blijkt dat de sollicitant vriendschappelijke contacten onderhoudt met mensen uit de criminele wereld, dan is dit voldoende reden om de sollicitant uit te sluiten van de politieorganisatie. Dit is uitsluiting op het organisatieniveau en heeft – niet geheel verrassend – een structureel karakter. Dit is dan ook een voorbeeld van *absolute uitsluiting*, omdat personen buiten het domein van de politieorganisatie worden gehouden. In sommige gevallen wordt een inschatting gemaakt of de sollicitant een disproportioneel risico loopt om in aanraking te komen met integriteitsdilemma's. Schatten de screeners het integriteitsrisico als te hoog in, dan worden sollicitanten niet aangenomen en uitgesloten van het politiewerk.

Het wordt de sollicitant, een jonge, witte man uit Noord-Holland, moeilijk gemaakt. Er wordt stevig doorgevraagd, soms suggestief en hypothetisch. Zoals 'Hoe weerbaar ben je nou eigenlijk?' en 'Ben je niet te jong voor het politiewerk?'

Een van de selecteurs, Tim, vraagt vervolgens: 'Gebruik je wel eens pilletjes?'

De sollicitant antwoordt ontkennend.

De andere selecteur, Bram, vraagt: 'Zijn er mensen in je omgeving die handelingen verrichten die niet verenigbaar zijn met het politiewerk?'

Sollicitant: 'Nee, ik heb geen criminelen in mijn familie.'

Bram: 'Ook niemand in je vriendengroep die bijvoorbeeld pilletjes gebruikt?'

De jongen geeft toe dat enkele vrienden wel eens een pilletje gebruiken in het weekend. Hij zegt dat hij daar niks mee te maken heeft.

In het nagesprek, wanneer de kandidaat het kamertje verlaat, ontstaat het volgende gesprek.

Tim: 'Nee, dit was niet goed. Integriteit ging he-le-maal de mist in.'

Bram: 'Gelijk afwijzen. Integriteit is de basis, dat moet erin zitten, dat krijg je er niet altijd vanzelf in. Hij kan nog groeien, een stuk levenservaring opdoen, maar de politie komt nu nog te vroeg voor hem.'

Tim kijkt naar mij en zegt: 'Ik denk dat hij in de problemen gaat komen met zijn vriendengroep. Drugsgebruikende vrienden kan nu eenmaal niet. Je bent politieagent en soms moet je junkies oppakken. Dan kun je niet in het weekend gaan stappen met vrienden die drugs gebruiken.'

De sollicitant wordt gevraagd om terug de kamer in te komen.

'Wij achten de kans op een succesvolle beëindiging van je opleiding niet positief in. Sorry.'

Voor politiemedewerkers die al werkzaam zijn bij de politie geldt het bovenstaande ook. Afhankelijk van de ernst van de integriteitsschending kunnen diverse sancties volgen met onvoorwaardelijk ontslag aan het uiterste van het spectrum. Op het interactieniveau is de uitwerking van integriteit op onderlinge contacten en processen van in- en uitsluiting ambivalent. In de (inter)nationale politieliteratuur is uitvoerig geschreven over de kloof tussen de formele regels en procedures, en de informele politiepraktijk (Reiner 1992: 109; Prenzler 1999). Dit neemt niet weg dat de integere politieagent een cultureel subnormbeeld is; het houdt eenieder een fictieve, wenselijke en ideale situatie voor, geeft betekenis aan het abstracte normbeeld van politieagent en verduidelijkt daardoor de handelingspraktijken van politieagenten.

4.2.2 De neutrale politieagent

Het culturele subnormbeeld van de neutrale politieagent heeft een gedragscomponent en kan daarom op het interactieniveau worden bestudeerd. Eerder beschreef ik dat Artikel 1 van de Grondwet, het gelijkheidsbeginsel en het verbod op discriminatie, in het leven is geroepen om burgers te beschermen tegen willekeurig en selectief optreden door de overheid. Er bestaat echter een inherente politieke paradox van oordelen, maar niet mogen vooroordelen (Aalberts en Kamminga 1983: 61-63).

Het is lastig om situaties blanco te benaderen. En om burgers met een open houding tegemoet te treden. Je doet als politieman veel negatieve ervaringen op. Je hebt elk verhaaltje al een keer gehoord, elke smoes.

Het zou ook raar zijn om je ervaring niet te gebruiken. Dat is juist mijn expertise, dat is mijn vak, situaties inschatten. (Hoofdagent, man, Nederlands)

Tijdens een workshop over diversiteit en politiewerk ontstaat een discussie over het 'politiereferentiekader'.

Agent 1: 'Als ik twee jonge jongens met een petje op zie rijden in een Golf, dan zegt mijn referentiekader: Ding ding! Dan ga je dus controleren.'

Agent 2: 'Een Ferrari die controleer ik ook altijd. Vooral als ik denk: Hoe heeft die gozer die auto kunnen betalen?'

Agent 1: 'Als ik een ongeschoren kerel met een petje op zie rijden in een ongerepte auto, dan zegt mijn beroep: Iets klopt er niet!'

In een groepsinterview komen vergelijkbare antwoorden naar voren. In het volgende voorbeeld is een 'Marokkaans' uiterlijk in combinatie met de contextfactor van de specifieke wijk voldoende reden om te controleren.

Als ik twee Marokkaanse jongens in een auto zie zitten in een wijk waar ze niet horen te zitten, dan ga ik ze geheid controleren. Je kunt ervan vinden wat je wilt, maar ik controleer ze. (Hoofdagent, vrouw, Nederlands)

Het is niet mijn doel om hier uitgebreid stil te staan bij de wijze waarop politiemedewerkers keuzes maken. Mijn doel is het beschrijven van het culturele subnormbeeld van de *neutrale politieagent* en wanneer ik dit heb uitgekristalliseerd, na te gaan welke rol de normatieve dimensies hiervan spelen in in- en uitsluitingsprocessen. Verschillende onderzoekers hebben gesteld dat opvallende elementen in specifieke contexten politiele aandacht krijgen (Rubinstein 1973; Manning 1977; Punch 1979; Young 1991). Bepaalde gedragingen of uiterlijke kenmerken, zoals een capuchon, worden daarnaast geassocieerd met deviantie of criminaliteit. Wat hier van belang is en duidelijk terugkwam in het veldwerk, was de rigide categorisatie van de sociale werkelijkheid door politiemedewerkers (Manning 1977; Young 1991; Perlmutter 2000).³⁴ Wanneer ik meerijd op de noodhulp hoor ik regelmatig labels ter categorisering van de omgeving. Burgers zijn

34 Het argument is niet dat stereotypering en categorisering typisch zijn voor politiemensen. Het cognitieve proces van het reduceren van informatie is iets van alle mensen. Alleen is het voor politiefunctionarissen, vanwege het soort werk dat zij verrichten, een essentieel aspect van het werk en is het niet vergelijkbaar met het werk van pakweg een houthakker of bakker.

‘gek’, ‘gewoon’, ‘raar’, ‘onguur’, ‘gestoord’, ‘vreemd’, ‘losers’, ‘patsers’ et cetera. Terwijl we in de auto zitten, bevraag ik de agente met wie ik meerijd over het scannen van burgers.

Als we in de auto zitten, de surveillance, dan is het net zoals het zitten op een terras. Je kijkt naar mensen en beoordeelt ze. Alleen krijgen wij ervoor betaald en missen we de drankjes. Haha. (Hoofdagente, vrouw, Nederlands)

De dichotomieën en categorieën creëren de illusie van hanteerbare werkelijkheden. Het helpt politiemensen om op een snelle manier betekenis te geven aan de complexe morele dilemma's waarmee ze in aanraking komen en de bizarre en gevaarlijke situaties waarin ze zich soms bevinden. Het referentiekader draagt er ook aan bij om betekenis te geven aan de eigen positie in een bredere context (Young 1991: 107-114). Terpstra (2008: 175) omschrijft deze *tacit knowledge* als 'praktische kennis, ingegeven door concrete ervaringen van politiemensen met burgers en gevaren op straat'. Deze praktische kennis is zodoende van belang voor het interpreteren van situaties en omstandigheden waar executieve politiemedewerkers tijdens hun alledaagse werkzaamheden mee geconfronteerd worden. Het hoofdargument is echter dat het culturele subnormbeeld van de neutrale politieagent op gespannen voet staat met de *a priori* betekenissen die politiemedewerkers vaak aan de sociale werkelijkheid geven. Dit wordt aangeduid als de paradox van oordelen en vooroordelen. Ik stel overigens niet dat deze betekenissen per se doorwerken in concrete handelingen. Vaak houden politiemedewerkers hun morele oordelen verborgen op de *backstage* en is het een discours dat niet is bestemd voor burgers. Op de *frontstage* behoren politieagenten immers te voldoen aan het normbeeld van de neutrale agent. Hierbij past ook een respectvolle, neutrale en afstandelijke bejegening. Tijdens het veldwerk heb ik regelmatig Goffmanianse *performances* waargenomen.

De politieagent met wie ik die dag optrek, moet een aangifte opnemen van een vrouw die er niet onaardig uitziet. Ik zit achter de publieksbalie koffie te drinken. In de wachtkamer bevindt zich verder niemand. Op een gegeven moment komt de agent naar buiten gelopen en pakt ergens van tafel een papiertje.

'Jezus, wat een dom wicht! Die heeft gewoon haar laptop op haar achterbank laten liggen. Dan vraag je d'r om. Maar ze heeft wel joekels zeg! Haha!'

Terwijl hij richting het kamertje loopt waar de vrouw zit, maakt hij een gebaar waarbij hij met zijn rechterhand over zijn glimlachende gezicht gaat en vervolgens een serieuze en neutrale gezichtsuitdrukking tevoorschijn tovert. (Veldwerknootitie)

Neutraliteit is dus ook van belang als een extern normbeeld in situaties met burgercontacten. Hierdoor lijkt het er een te zijn van *impressiemanagement* (Goffman 1959). Hiermee doel ik op de mate waarin politiefunctionarissen de indruk kunnen wekken dat ze neutraal zijn. Het is overigens noemenswaardig dat er binnen politieorganisaties nauwelijks correctiemechanismen bestaan om de neutraliteit van politiemedewerkers op de surveillancedienst te bewaken. Eén verklaring hiervoor is dat de onzichtbaarheid van het politiewerk in de frontlinie het bemoeilijkt om toe te zien hoe politiefunctionarissen taken uitvoeren. Lipsky (1980) ziet politieagenten dan ook als *street-level bureaucrats* die over beslissingsruimte beschikken in hun contacten met burgers. Maar zelfs in gevallen waarbij politiemedewerkers niet neutraal zijn, is de onwenselijkheid of de morele veroordeling hiervan *onder politieagenten* vrij mild. Tijdens discussies en workshops gaven politiemedewerkers vaak rationalisering en legitiemingen voor de keuzes die zij maakten op de surveillancedienst. Hun niet-neutrale misdaad- en criminaliteitsprofielen zagen ze als vormen van 'beroepsdeformatie'. De zinsneden dat 'het erbij hoort' en 'het vanzelf gaat' worden regelmatig gebezigd.³⁵ In wezen zijn dergelijke uitingen van politiemedewerkers de contranormbeelden. Net zoals in het geval van het subnormbeeld van de integere politieagent vloeit het subnormbeeld van de neutrale politieagent voort uit de institutionele context waarbinnen de politie opereert. Het culturele normbeeld van de neutrale politieagent reflecteert een ideaal, een nastrevenswaardig doel en normen met betrekking tot het specifieke gedrag dat wordt verlangd van politiemedewerkers.

De neutrale politieagent als een somatisch normbeeld

Het neutraliteitsbeginsel heeft ook een uitwerking op de somatische normbeelden binnen politieorganisaties. Vanwege de bijzondere taak van politiemedewerkers, waarbij ze het geweldsmonopolie dragen en uitgerust zijn met speciale bevoegdheden, geldt dat ze eronpartijdig en neutraal uit moeten zien. De hypothese, en meer dan een hypothese is het niet, is dat het politie-uniform een rol speelt in het bewerkstelligen van deze neutraliteit. Het gaat hier overigens, aangezien het somatische normbeelden

35 Duidelijkheidshalve, het gaat mij hier juist om de erkenning en vaststelling dat politiemensen ook gewoon maar mensen zijn. Dat dergelijke sociaal-psychologische processen voorkomen is mijns inziens niet verbazingwekkend of choquerend. Ik denk ook dat het onvermijdelijk is. Het culturele subnormbeeld van de neutrale politieagent refereert dus aan een ideale situatie, een gedroomde werkelijkheid, een fictie en kan in wezen nooit het eindstation van een proces zijn. Mijn 'kritiek' richt zich daarom op gepolitiseerde discoursen waarin de kleurenblindheid of neutraliteit van politieke instituties wordt geclaimd, daarmee de indruk wekkend dat die 'neutraliteit' al is verwezenlijkt.

betreft, over visuele neutraliteit. Dit is de reden dat niet-neutrale uitingen die de gezagsuitstraling, neutraliteit, herkenbaarheid en toegankelijkheid van de politie kunnen aantasten niet worden toegelaten op het politie-uniform (Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit 2009). De somatische component van het normbeeld van neutraliteit speelt een expliciete rol in de structurele vormen van in- en uitsluiting. Individuen die bepaalde symbolen niet kunnen of willen afdoen, zoals in het geval van een zichtbare tatoeage of een hoofddoek, mogen bijvoorbeeld niet werken op de uniformdienst. Tijdens mijn observaties van de sollicitatiegesprekken kwam het geregeld voor dat de selecteurs, die ik de 'bouncers van de politie Amsterdam-Amstelland' heb genoemd (Çankaya 2008: 52-53), zich uitspraken over de gewenste representativiteit van politiemedewerkers.

'Het korps probeert in de ogen van zo veel mogelijk mensen herkenbaar te zijn als hun politie. We hebben onder meer afgesproken dat zichtbare tatoeages en piercings voor de uniformdienst niet mogen. Vind je het een probleem om tijdens je werk je piercing uit te doen?' Het meisje friemelt in een reflex aan haar piercing, die in haar wenkbrauw zit. Ze lijkt overrompeld te zijn door de vraag.
'Eh... nee... geen probleem.' (Veldwerknootitie)

In het visiedocument Politie voor eenieder staat over de 'herkenbaarheid' en 'representativiteit' van politiemedewerkers het volgende geschreven:

Alle uitingen die afbreuk kunnen doen aan de gewenste onpartijdigheid van de politie moeten achterwege blijven. Dit betekent dat persoonlijke voorkeuren, die daar afbreuk aan doen niet gedragen worden zoals speldjes, roze driehoek, kruisje, keppel en hoofddoek (Politie voor eenieder 2009: 50).

Om de gewenste neutraliteit in het somatische normbeeld van politiemedewerkers te legitimeren worden ook functionele argumenten aangehaald. Zo wordt gesteld dat de politie neutraal gekleed dient te zijn, omdat zichtbare piercings, sieraden, halskettingen of hoofddoeken veiligheidsrisico's kunnen opleveren tijdens de uitoefening van het politiewerk. Het kabinet wil in overleg met de politievakbonden het uitgangspunt van neutrale kleding en uitstraling vastleggen in regelgeving. Op dit moment is alleen geregeld uit welke kledingstukken het politie-uniform bestaat; over draagwijze en uitstraling staat niets op papier.

4.3 De professionele context

De normbeelden van de integere en neutrale politieagent, die beide dus onderdeel zijn van het abstracte normbeeld van een 'goede' politieagent,

heb ik omschreven als institutionele imperatieven die van invloed zijn op de organisatie- en interactiestructuur binnen politieorganisaties. In de internationale literatuur is heel wat geschreven over cultuurpatronen binnen het politieapparaat. Veel beschrijvingen van politiecultuur stellen de discrepantie centraal tussen de formele dimensies van politieorganisaties en de informele cultuur. De formele dimensie behelst onder meer de missie, de visie, de beleidsmaatregelen en de procedures. De formele dimensie behelst onder meer de missie, visie, beleidsmaatregelen en procedures. De informele cultuur gaat over waarden, normen, opvattingen en praktijken die dienen als een richtinggevend kader voor politiemedewerkers (Reiner 1992: 109). In het volgende zal ik dieper ingaan op de professionele werkcontext van politiemedewerkers en beargumenteren welke subnormbeelden hieruit ontstaan.

Wij, de politie, versus de boosaardige wereld

Verschillende onderzoekers (Skolnick 1966; Westley 1970; Rubinstein 1973; Manning 1977; Reuss-Ianni 1983; Punch et al. 1999; Van der Torre 1999; Perlmutter 2000; Moskos 2008) hebben geschreven over de sterke identificatie van politiemedewerkers met de politieorganisatie en de hieruit voortvloeiende wij-zijverhouding tussen politie en burgers. Zo betekent het woord 'burger' voor politiemensen: 'iedereen die niet bij de politie zit'. Veel collega's gaan regelmatig met elkaar om na werktijd en bezoeken sportverenigingen of gaan samen 's avonds uit. Een nieuweling pleegt sociale zelfmoord wanneer hij of zij niet vraagt of de rest ook wat wil drinken. Het opnoemen van de zieken tijdens briefings is een uiting van de betrokkenheid van politiemedewerkers en in gevallen van gewonden en doden binnen politieorganisaties zijn de rituelen indrukwekkend, evenals de steunbetuigingen. De verregaande solidariteit en loyaliteit aan de organisatie en de collega-politiemedewerkers zorgt voor veel gelijkenissen met een familie. Er bestaat zelfs een schertsende afkorting binnen de politie Amsterdam-Amstelland, ROF, die staat voor van 'Rijkswege Opgedrongen Familie'. Politiemensen werken niet voor zomaar een bedrijf, maar zijn bij dé politie, een institutie, een familie.

De metafoor van de politie als een familie is zeer verhelderend (Çankaya 2008: 40-41). Maar welke contextuele factoren kunnen de wij-zij-dichotomie tussen de politie en de buitenwereld verklaren? Een eerste essentieel kenmerk van politiewerk is het voortdurend sluimerende risico van levensbedreigende situaties (Reiner 1992: 110; Perlmutter 2000: 57). Het onverwachte aspect is hier van belang. Een politieagent weet niet wanneer gebeurtenissen kunnen escaleren tot bedreigende situaties. Als gevolg hiervan onderhouden volgens Skolnick en Fyfe (1993) politiemedewerkers vaak een paradoxale relatie met burgers. Enerzijds hebben ze het normatieve doel om burgers te beschermen tegen onveiligheid, ander-

zijds is er wantrouwen over de betrouwbaarheid en vredelievendheid van diezelfde burgers. Soms lijken politiemedewerkers daar gegronde redenen voor te hebben.

We krijgen een melding van een ruzie. Als we aankomen op de plek zien we een man buiten op de stoep staan. Een vrouw schreeuwt uit een raam vanaf de tweede verdieping: 'Die klootzak komt er hier niet in!'

De vrouwelijke agente loopt de trap op en vraagt de vrouw om de deur open te maken. De mannelijke agent loopt naar de man. Ik loop met hem mee.

'Mag ik je identiteitspapieren zien?'

'Ja, die zitten binnen', zegt de man met een rustige stem.

'Goed, maar je gaat nu niet meer terug naar binnen. Dat lijkt me niet zo handig hè. Wat is je naam en geboortedatum?'

De man geeft zijn naam en geboortedatum. Hij praat kalm en met zachte stem. De politieagent stelt de man vervolgens een hele rits vragen: wie, wat, waar, waarom, hoe et cetera.

Na verloop van tijd vraagt de man: 'Kan ik nu weg?'

'Ja, ik heb je gegevens genoteerd, mocht er straks iets aan de hand zijn, dan weet ik je te vinden', zegt de politieman.

Ik loop samen met de agent terug naar de auto. Via de plot op het bureau worden de gegevens van de man geverifieerd. De naam komt niet overeen met het huisadres.

'Shit', zegt de politieman. 'Ik dacht nog, ik geef hem het voordeel van de twijfel. Hij praatte kalm, gaf antwoord op mijn vragen en werkte gewoon mee. Maar goed, het is geen ramp. Mevrouw boven zal zijn naam vast wel weten.' (Veldwerknootie)

De wij-zijdichotomie politie/niet-politie moet worden begrepen als een symbolische grens die in specifieke situaties wordt geactualiseerd. Vanwege het routinematige karakter van politiewerk is het onderscheid vaak latent. Dat wil zeggen, in veel interacties tussen politieagenten en burgers is het onderscheid niet aan de orde. De theoretische veronderstelling is dat situationele factoren het onderscheid triggeren. Een andere nuance is bovendien dat er verschillende typen burgers zijn en dat agenten daar ook verschillend op reageren (Punch 1979: 122-123). Bij burgers die zij als normaal classificeren is van deze houding nauwelijks sprake.

De ervaringen van politiemedewerkers beïnvloeden toekomstig handelen. Wanneer een politiemedewerker wordt voorgelogen, zal de eerlijke burger die een geldige reden heeft om ergens onderuit te willen komen minder snel vertrouwd worden. Reuss-Ianni (1983) stelt daarom dat het potentiële gevaar en de persoonlijke ervaringen van politiemedewerkers ervoor zorgen dat zij vaak op hun hoede zijn en een basishouding van

wantrouwen aannemen. Deze houding heeft dus een sociale functie en is een groepsverschijnsel. De geritualiseerde handelingen van politiemedewerkers om het potentiële gevaar zo veel mogelijk in te dammen zijn opmerkelijk.

Tijdens een van mijn meeloopdagen op de surveillancedienst krijgen we na een tijdlang ronddolen met de auto uit het niets een melding 'bedreiging met mes'. We hebben toestemming om met 'toeters en bel-len' te rijden, waardoor we kennelijk toestemming hebben om met zo'n honderd kilometer per uur over de Stadhouderskade te razen. Wanneer we naar de melding rijden, stijgt mijn adrenaline mede omdat de informatie die we hebben zo beperkt is. Wat zullen we er aantreffen? Is er gestoken? Is er bloed? Hoeveel mensen zijn er? Hoe zal de omgeving of het huis eruitzien? Om wie gaat het? Loop ik gevaar? De rijder in de auto neemt contact op met de meldkamer waardoor we steeds meer een verhaal krijgen. Het gaat om een oudere man die een kind van vier zou bedreigen met een mes. Nog steeds? Of heeft hij het kind bedreigd en zit hij nu rustig binnen?

Wanneer we ter plaatse zijn, is er geen enkele reden om te denken dat er zojuist een kind van vier is bedreigd met een mes; het straatbeeld is rustig en gemoedelijk. Deze uiterlijke geruststelling (ik zie geen bloedend kind) neemt mijn onrustige en onregelmatige hartslag echter niet weg. Het valt me op dat de twee dienders die ik vergezel geritualiseerd te werk gaan om risico's – zoveel mogelijk – te minimaliseren. Er wordt eerst met het bureau gebeld om te achterhalen wie er op het adres woont en wat de bijzonderheden zijn van de bewoners van het pand. Daarna bellen ze met de melder en kijken rustig rond. De ene agent loopt voorop en de andere schuin achter hem, om ten slotte gewoon aan te bellen bij de man die een kind zou hebben bedreigd. Een anticlimax – voor mij in ieder geval – want ik verwachtte dat ze de deur zouden inrammen. Niettemin speelt ook hier het potentiële gevaar een belangrijke rol, want de twee dienders gaan aan weerszijden van de deur staan, waarna ik vervolgens door subtiele gestes door een van hen wordt aangespoord om afstand te nemen van de deur – althans dat is wat ik eruit opmaak gezien mijn bescheiden inzicht in gebarentaal – en wordt gesommeerd om uit het zicht van het venster raam van de woning te staan. Een oudere man doet rustig open en groet ons.

Er vindt een vriendelijk gesprek plaats. De goedgebekte, platvloerse en 'rasechte' Amsterdammer laat onvervalst weten dat de kinderen van de bovenburen zo'n herrie maakten – terwijl hij uien aan het snijden was – dat hij met mes en al naar buiten liep om de kinderen duidelijk te maken dat ze hun koppen moesten houden.

'Nee, dat was geen bedreiging', zegt de man. 'Ik was gewoon vergeeten om het mes op het aanrecht te leggen toen ik naar buiten liep.' (Veldwerknootie)

Als ik napraat met de twee dienders geven ze aan dat ze in hun loopbaan minstens twintig keer een melding 'bedreiging mes' hebben gehad, waarbij in 70% van de gevallen óf de verdachte allang de benen had genomen óf er eigenlijk niks aan de hand was. Hoewel agenten verzekeren dat veel meldingen vaak met een sisser aflopen, observeer ik dat zij de standaardprocedures blijven volgen en voortdurend rekening houden met het 'potentiële gevaar'. Het doel is om op deze wijze risico's zo veel mogelijk in te perken. Het gaat tenslotte om je eigen leven dat je in de waagschaal stelt. Dit verklaart ook waarom agenten vaak handelen vanuit een basishouding van wantrouwen. Perlmutter (2000: 102) schrijft het volgende over de paradoxale relatie tussen politie en burgers:

In times of life-and-death struggles (e.g. war, rebellion, disaster) between groups, the black-and-white distinction will be sharpest and bitterest. With cops, it is the inherent but potential dangers of violence that breed caution about the truthworthiness of noncops. In general, it is cops versus the mean world.

De sterke gevoelens van onderlinge solidariteit en loyaliteit zijn verklaarbaar aangezien politiemedewerkers een gedeeld kader hebben om de elementen van gevaar, risico en bedreiging in het politiewerk te interpreteren (Skolnick 1966). In de etnografische studie van de socioloog Moskos naar de politie in Baltimore, in de Verenigde Staten, staat op de eerste pagina hierover het volgende:

Most days I don't miss being a cop; being a professor is a better job. But I do miss working with people willing to risk their life for me. And as a police officer, I would risk my life for others, even for those I didn't know, and even those I knew I didn't like. That's part of the job. As a professor, my colleagues are great, but there's not a single person at John Jay College of Criminal Justice I would die for. It's not that I wish teaching were more dangerous, but there is something about danger and sweat that makes a beer after work particularly cold and refreshing (2008: 1).

Deze gevoelens van solidariteit zijn soms zelfs transnationaal. In november 2007 vonden er in Italië onregelmatigheden plaats nadat een politieagent 'per ongeluk' een voetbalfan had doodgeschoten. Ik werkte toen op een administratiefkantoor en observeerde dat dit onderwerp de gesprekken rondom het koffieapparaat domineerde. Het opvallende was dat bijna iedereen redeneerde vanuit de leefwereld van de agent en vooral begrip voor hem had.

Dit laatste punt is van belang om te onderstrepen dat politiemedewerkers zelf ook actief betekenis geven aan de sociale werkelijkheid. De beel-

den en representaties van een 'onveilige buitenwereld' worden namelijk ook door politiefunctionarissen in stand gehouden. Hier wil ik twee voorbeelden van geven. Het eerste betreft de dood van politieagente Gabriëlle Cevat op 9 juli 2008. Terwijl ze naar haar werk reed, zag ze een auto die voor haar reed slingeren. Toen ze die auto aan de kant zette, werd ze direct beschoten door de bestuurder. Later overleed ze aan haar verwondingen. Een andere dramatische gebeurtenis is de steekpartij op het August Allebéplein op 14 oktober 2008. Een psychiatrische patiënt liep toen het politiebureau op het August Allebéplein binnen om vrijwel meteen over de balie te springen en een politieagente neer te steken. Een agent die haar te hulp schoot werd ook neergestoken. De gewonde politieagente schoot vervolgens de man neer, waarop hij kort daarna overleed. Beide politiefunctionarissen hebben het voorval overleefd.

Dergelijke gebeurtenissen herinneren politiemedewerkers eraan dat zij risicovol werk verrichten. Dit bleek onder meer uit de berichten in de condoléanceregisters voor Gabriëlle Cevat. Ook het incident op het August Allebéplein speelt een rol in de werkelijkheidsconstructies van politiefunctionarissen. De banaliteiten rondom de gebeurtenis – het is zondagmorgen, een man komt een politiebureau binnenlopen, springt over een bureau en begint zomaar op een agente in te steken – onderstrepen het onverwachte aspect en de risico's die politiemedewerkers lopen. Dit soort verhalen wordt gedurende lange tijd verteld op politiebureaus. Ze dragen eraan bij dat beelden van wantrouwen naar burgers in stand worden gehouden. Toch is het opmerkelijk dat in de laatste dertig jaar (1980-2010) in heel Nederland slechts vijf politiefunctionarissen zijn omgekomen door geweld van burgers (Timmer 2005: 274).³⁶ Dat dit aantal relatief laag is, zal verschillende redenen hebben. Alertheid, een betere veiligheidsuitrusting en ook ontwikkelingen in de opleiding zijn hier voorbeelden van. Maar er zijn beroepsgroepen die gevaarlijker zijn dan de politie, zoals het werken in de bouw. Dit roept dan ook de vraag op welke functie het in stand houden van deze beelden nog meer heeft.

Overigens, de beelden van burgers over 'de' politie reproduceren ook de wij-zij-scheiding. Tijdens het veldwerk was het interessant om vast te stellen dat het voor veel burgers niet uitmaakt wie er in het politie-uniform zit. Politiefunctionarissen beamen dit ook, burgers benaderen hen vooral als 'de' politie en niet als unieke individuen.³⁷ De constructie van de tweedeling is dus een wederzijds proces, zowel burgers als politiemedewerkers zorgen voor de totstandkoming hiervan. Tot slot hebben de bovenstaande

36 Het cijfermateriaal van Timmer is hier aangevuld met de meest recente dood van Gabriëlle Cevat in 2008.

37 Dit gaat niet op voor buurtregisseurs. Die gaan juist duurzame contacten met burgers aan en worden anders behandeld en benaderd door buurtbewoners.

interpretaties vooral betrekking op executieve politiemedewerkers die regelmatig burgercontacten hebben en van wie het werk een element van gevaar en risico kent. Voor het administratief-technische personeel gelden de uitspraken niet of nauwelijks.

Het sociale isolement van politiemedewerkers

Een ander belangrijk aspect van politieorganisaties is de al eerder genoemde legitimiteitskwestie. De legitimiteit van politieorganisaties staat of valt met de vraag of politiemedewerkers handelen conform de geldende rechtsregels. Bovendien veronderstelt de voorbeeldfunctie van de politie dat medewerkers de dominante normen en waarden in de samenleving naleven. Het culturele normbeeld van de integere politiemedewerker is dermate dominant dat het van invloed is op andere normatieve dimensies binnen politieorganisaties, zoals de sterke solidariteit onder politiemedewerkers. Van agenten wordt bijvoorbeeld verwacht dat ze bepaalde situaties en uitgaansgelegenheden vermijden, geen softdrugs gebruiken, matig alcohol consumeren en oppassen wie tot hun vrienden-groep behoort. Bovendien komt door de onregelmatige werktijden het gezinsleven onder druk te staan.

Vroeger ging ik tot diep in de ochtend uit met vrienden en dan drink je een paar glaasjes. En dan stap je met een dronken kop op de fiets en ga je zwabberend naar huis. Dat soort dingen doe ik dus niet meer. Stel je voor dat je collega's je zien of dat mensen je herkennen als de politie. Je laat je niet meer zo gaan en je gaat naar rustige cafeetjes of je hebt een rustig avondje uit. (Hoofdagente, vrouw, Nederlands)

Agenten zijn niet alleen 24 uur per dag agent, de organisatie verlangt van de hogere rangen dat ze soms 24 uur per dag beschikbaar zijn, bijvoorbeeld tijdens piketdiensten.

Politiemensen die hoge functies bekleden draaien vaak piketdiensten. Dan kun je dus in je privétijd niet zomaar alles doen, bijvoorbeeld alcohol gaan drinken. Je kunt elk moment weggeroepen worden. Ook als je met je vrouw in het theater zit. (Hoofdinspecteur, man, Nederlands)

Het sociale isolement lijkt ook een verklaring te bieden voor de hoge frequentie waarmee romantische relaties binnen politieorganisaties voorkomen.

Er bestaan veel relaties tussen collega's. Je begrijpt elkaar beter, je kunt elkaar ondersteunen. De werktijden, de druk, de onverwachte diensten worden makkelijker begrepen door je partner. Stel je voor dat je een

paar keer een nachtdienst met een collega draait. Zit je met elkaar opgescheept in de auto. Dat is intiem. En het gebeurt van hoog tot laag. Je hebt ook bijna geen privéleven meer, dus je leert niet snel mensen van buiten de politie kennen. (Hoofdagent, vrouw, Turks-Nederlands)

Ik wil niet de indruk wekken dat de voorbeelden specifiek zijn voor politieorganisaties. Het spreekt vanzelf dat de verschijnselen binnen andere organisaties ook zullen voorkomen. Een kanttekening is dat het sociale isolement niet door alle participanten in het veldwerk geleefd, beleefd of herkend wordt. Punch (1979: 38) relateert in zijn etnografie naar politieagenten op de Warmoesstraat in Amsterdam het verschijnsel. Zo lijken Nederlandse politieagenten zich buiten werktijd minder met de politie te identificeren dan hun Engelse en Amerikaanse collega's. Desalniettemin is elke politiemedewerker met wie ik heb gesproken zich bewust van de speciale status die het politiewerk met zich meebrengt en de beperkingen die hieruit voortvloeien, zoals het terughoudend zijn in het ontmoeten van nieuwe personen, de uitgaansgelegenheden die men bezoekt et cetera. De aanduiding 'sociaal isolement', die veelvuldig terugkomt in politieliteratuur, vind ik een te zware bewoording voor wat ik wil beschrijven. Politiefunctionarissen zijn mijns inziens geen sociale subgroep van 'uitgesloten' in de samenleving. Hun sociale netwerken zijn divers en omvangrijk, net zoals die van andere 'burgers'. Toch domineert het politiewerk op andere vlakken wel het alledaagse leven van agenten.

4.3.1 Een georganiseerd wij-zijonderscheid

In het samenspel van de institutionele en professionele aspecten van het politiewerk, zoals de dominantie van het normbeeld van de integere politieagent en de perceptie van een risicovolle werkcontext, ontstaat het culturele normbeeld van de solidaire politieagent. Deze loyaliteit richt zich zowel op de organisatie als op directe collega's. Braun (1999: 169) verklaart het belang van het begrip loyaliteit binnen politieorganisaties aan de hand van de volgende basisvraag: hoe organiseren we loyaliteit, opdat geen informatie uit de organisatie weglekt? Mijns inziens is hier niet de normatieve en morele dimensie van loyaliteit, maar van integriteit dominant. De onderliggende motivatie om loyaliteit te organiseren vindt haar oorsprong in de institutioneel-politieke imperatief van integriteit als een normatief ideaal voor politiemedewerkers. Het 'sociaal isolement' is een bijna logisch gevolg van de institutionele en normatieve eisen die aan politiemedewerkers worden opgelegd. Naar mijn mening heeft het politiemangement baat bij het construeren en reproduceren van de beelden, symbolen en representaties van 'sterke saamhorigheid' binnen politieorganisaties. Immers, het is onder meer dit saamhorigheidsgevoel

dat politiemedewerkers aan de organisatie bindt en waardoor vormen van verregaande loyaliteit zich ontwikkelen.

Deze pogingen vinden – bewust of onbewust – al vroeg plaats in het socialisatieproces van nieuwelingen (studenten, zijinstromers et cetera). Alle nieuwe studenten van de politie Amsterdam-Amstelland krijgen bijvoorbeeld een introductiefilm te zien met de toepasselijke titel *One Mission, One Goal*. Hierin worden uiteenlopende politiemedewerkers van diverse geledingen getoond terwijl ze aan het werk zijn. Op een gegeven moment draaien zij zich om naar de camera en maken met hun wijsvinger het symbool van het cijfer één. De beelden worden begeleid door het lied van Queen, *One Vision*. Een ander opvallend kenmerk van de film is de overdaad aan minderheden en medewerkers in niet-executieve functies. De boodschap van de film interpreteer ik als volgt: ‘Wij’, het imaginaire en fictieve collectief van ‘politiemedewerkers’, gaan onze doelen bereiken in gezamenlijkheid alsof we tot één familie behoren. Tevens communiceert de introductiefilm het ideaal van gelijkwaardigheid binnen politieorganisaties, het idee dat elke politiemedewerker even waardevol is. Ik ga een stap verder in mijn interpretatie. De introductiefilm zie ik ook als een eerste poging om het collectiviteitsgevoel binnen de organisatie aan te wakkeren, om de sociale lijm (de film) zijn werk te laten doen en *in-group bonding* te verwezenlijken. De impliciete boodschap – die verder niet in de introductiefilm wordt gecommuniceerd – is dat wanneer de loyaliteit van politiefunctionarissen exclusief toebehoort aan de politiefamilie, integriteitsschendingen (bevoordeling van het eigen individu in de vorm van corruptie) en loyaliteitsconflicten (op grond van banden met familie, vrienden, etniciteit, cultuur et cetera) minder snel zullen voorkomen. De politieorganisatie – of eigenlijk de politieleiding – heeft belang bij het eisen van exclusieve loyaliteit van haar werknemers.

Het begrip *gulzige instituties* van Coser (1974) is van toepassing op politieorganisaties (zie ook Van Rees et al. 2008). Gulzige instituties kenmerken zich door aanspraak te maken op de exclusieve loyaliteit van medewerkers door middel van diverse in- en uitsluitingsmechanismen. Het zijn instituties waarin leidinggevenden pogen om tegenstrijdige rollen, statussen en loyaliteiten van andere leden te reduceren en af te zwakken (Coser 1974: 6). Het uiteindelijke streven is de vrije inschikkelijkheid van mensen, een vorm van zachte machtsdwang waarbij een internalisatie van de sociale en culturele structuren plaatsvindt waardoor individuen en groepen hun beslissingen, voorkeuren en keuzes niet meer waarnemen als van buiten opgelegd, maar als zelfgekozen. Gulzige instituties maken aanspraak op de loyaliteit van hun leden door hun sociale identiteit te manipuleren en voor de institutie te mobiliseren. Een voorbeeld van een ritueel dat de wij-zijdichotomie van politie versus burgers stabiliseert en een ‘institutionele identiteit’ construeert is de beëdiging. Het is helder dat de eed of de belofte is geformaliseerd in de wetgeving. Een strikte lezing

van de beëdiging zal dan ook enkel verwijzen naar het juridische aspect daarvan. Ik interpreteer de beëdiging ook als een symbolisch ritueel dat het doel heeft om de transitie van 'burger' naar 'politiemedewerker' te markeren van degene die daaraan wordt onderworpen. Het ceremoniële en plechtige karakter, de vastomlijnde kledij, het nauwkeurig gestipuleerde gedrag en gesproken woorden, dragen hier allemaal aan bij.

Ook de speciale bevoegdheden, het politie-uniform en het mogen dragen van een wapen benadrukken het wij-zijgevoel. Tijdens het veldwerk merkte ik op dat politiemensen in hun retoriek nauwelijks over zichzelf spreken als burgers, terwijl ze uiteindelijk toch ook burgers zijn. Sterker nog, tijdens enkele groepsinterviews besprak ik de identiteitsmarker van 'de ambtenaar'. Een overgrote meerderheid van de politiefunctionarissen, inclusief medewerkers van de administratieve dienst, weigerde zichzelf te identificeren als 'ambtenaar'. De reden hiervoor was dat ambtenaren saai bureauwerk zouden doen en voor ministeries of gemeenten zouden werken. Politieorganisaties en politiefunctionarissen ontleen betekenis en zingeving aan de oppositie politie/burgerij en hebben voordeel bij het in stand houden van de oppositie, onder meer voor betekenisvolle identiteitsconstructies. Voor het management heeft de wij-zijdichotomie ook een strategische functie, namelijk om het saamhorigheidsgevoel te versterken en het collectief te mobiliseren op belangrijke momenten, bijvoorbeeld tijdens grootschalige acties.

Het contextspecifieke karakter van de wij-zijoppositie politie/niet-politie

Er zou geopperd kunnen worden dat ik een simplistisch en monolithisch beeld schets van de sociale werkelijkheid van politiemedewerkers en de wij-zijdichotomie politie versus burgers. Tevens zou gesteld kunnen worden dat de conclusies contradictoir lijken in het kader van de vermaatschappelijking van de politie, de projecten die zich richten op burgerparticipatie en het concept van *policing of communities* (waarin de samenwerking tussen politie en burgers centraal staat). De taak van buurtregisseurs omvat onder meer het opbouwen van duurzame contacten met burgers (Van der Torre 1999; Terpstra 2008). Voor buurtregisseurs en het administratieve personeel binnen politieorganisaties lijkt de wij-zijdichotomie dan ook minder relevant te zijn. Niettemin blijft ook in de interactieprocessen van deze subculturen binnen politieorganisaties de paradoxale wij-zijonderscheiding onderlinge verhoudingen structureren. Bijvoorbeeld wanneer in burgerinteracties of overleg informatie achtergehouden moet worden. Politiemedewerkers construeren *afhanke-lijk van de context* – tijd en plaats – symbolische grenzen tussen henzelf en burgers. Ze doen dit vaak in situaties van gevaar en risico, maar soms ook om de machtsverhouding politie/burger te construeren en situaties van 'controle en toezicht' te creëren. Een expliciet voorbeeld (waarin het

situationele en contextuele aspect ook terugkomt) is wanneer de Mobiele Eenheid moet optreden tijdens voetbalwedstrijden. De symboliek, het groepsgedrag en het gezamenlijke optreden tegen een concrete 'vijand' versterkt oppositioneel en antagonistisch politiegedrag. Ook tijdens een hulpverlenende ingreep kan de oppositie relevant zijn, bijvoorbeeld wanneer informatie benodigd is van slachtoffers. De politie blijft de politie, met speciale bevoegdheden en een specifieke taakopvatting.

Ik rijd met twee dienders op de noodhulp in district Oost, in het gebied rondom de Balistraat. Het is al donker, ongeveer 21.00 uur en we hebben al heel lang geen melding gekregen.

'Wat doen we nu?' vraag ik de diender, een beetje ongeduldig.

'We gaan een beetje toezicht houden.'

Dit toezicht houden impliceert ogenschijnlijk het afstruinen van het ene na het andere pleintje. Op een gegeven moment komen we bij een pleintje met naar mijn indruk jongeren die met elkaar kletsen, terwijl de ene diender het schouwspel bijna enthousiast omschrijft als: 'Hé, we hebben hangjongeren!'

Een van de agenten drukt op een knop waardoor het licht boven op de politieauto aangezet wordt. Het licht irriteert de jongeren, niet geheel verrassend vind ik, omdat er met de felle lamp vol in hun gezichten wordt geschenen. We stappen uit en lopen naar de 'Marokkaanse' jongens toe. De helft van het groepje stapt weg. Enkel rennen zelfs.

'Wat zijn we aan het doen jongens?' vraagt de ene agent aan de overgebleven jongens.

'Niks, we staan hier alleen maar', zegt een van de jongens uitdagend.

Nadat de agent de jongens maant 'om het rustig aan te doen', stappen we weer de auto in. Na een paar minuten, terwijl ik aan het schrijven ben in mijn notitieboekje, zegt een van de agenten: 'Soms moet je je eigen werk creëren.' (Veldwerknootie)

Het label 'hangjongeren' en het aanzetten van het licht getuigen niet van een 'open' benadering door de agenten, hoewel we in eerste instantie 'een beetje toezicht' zouden houden. De vraag 'wat zijn jullie aan het doen jongens?' is ook geen vraag uit belangstelling, maar creëert een machtsverhouding, een situatie van controle en toezicht houden, en wordt gesteld vanuit een bepaald wantrouwen naar de jongens. Van belang voor mijn argument is de alomtegenwoordigheid van de oppositie politie versus burgers. Die lijkt in de casus niet relevant of aanwezig te zijn, maar dat is wel gewoonlijk het geval.

Vanzelfsprekend is noch de 'wij' (politie) noch de 'zij' (niet-politie) homogeen. Vanzelfsprekend zijn diverse onderscheidingen binnen de binaire oppositie op andere momenten relevanter, waardoor tegenstrijdige loyaliteiten mogelijk zijn. Het voornaamste argument is dat de wij-zij-

dichotomie een strategische functie vervult. De strategische constructie van de wij-zijoppositie speelt bijvoorbeeld een rol bij de solidariteit en loyaliteit naar de politie en naar politiemedewerkers, en sorteert een effect op in- en uitsluitingsprocessen binnen politieorganisaties. De dichotomie theoretiseer ik echter niet als een vaststaand en onveranderlijk 'feit' binnen interactieprocessen. Deze wordt per definitie processueel en constructivistisch gereproduceerd door sociale actoren en voor verschillende doeleinden. De tegenstrijdige en ambivalente onderscheidingen binnen de 'wij'-wereld van de politie die de representaties van onderlinge solidariteit ondermijnen, zijn juist van belang in de analyse van in- en uitsluitingsprocessen. Dit punt behandel ik in latere hoofdstukken.

4.3.2 De solidaire/loyale politieagent

Uit het voorgaande wordt duidelijk dat de institutionele en professionele context waarbinnen politiemedewerkers moeten opereren voor sterke gevoelens van solidariteit en loyaliteit naar de politie en naar politiemedewerkers zorgt. Dit is de reden dat ik spreek over het culturele subnormbeeld van de solidaire politieagent, met daaraan verbonden sociale rollen en gedragsverwachtingen. Op het organisatieniveau heeft dit normbeeld positieve uitwerkingen, aangezien het in mijn interpretatie bedoeld is om de kans te verminderen op loyaliteitsconflicten en integriteitsschendingen. Op het interactieniveau, oftewel de onderlinge sociale relaties tussen politiemedewerkers, hebben de processen ook enkele positieve uitwerkingen. In situaties van risico en gevaar kan een sterke groepscohesie bijdragen aan een gezamenlijke, efficiënte en effectieve aanpak van problemen (Van der Torre 1999: 206). Een negatief aspect van de sterke onderlinge solidariteit en loyaliteit is dat die op de werkvloer de verwachting scheppen dat deviantie door collega's, bijvoorbeeld in de vorm van discriminatie of seksuele intimidatie, niet wordt gemeld bij leidinggevenden of andere afdelingen binnen de organisatie.

Het probleem van het aanspreken van collega's op gedrag, laat staan dat je naar de leidinggevende stapt, is dat je misschien de volgende dag weer met die collega de auto in moet. Zit je daar. Het blind kunnen vertrouwen van collega's is belangrijk vanwege ons werk. En als je al zoveel dingen samen hebt meegemaakt, intense gebeurtenissen, dan wordt het moeilijk om kritisch te zijn op collega's. (Hoofdagent, vrouw, Nederlands)

Met andere woorden, het subnormbeeld van de integere politieagent conflicteert met dat van de solidaire politieagent. Elias (1997), Punch et al. (1999) en Van der Torre (1999) onderstrepen allen dat de solidariteit eerst aan de eigen groep is en daarna aan de afdeling, het wijkteam, het district

en het korps. De benadrukking van de beelden, symbolen en representaties van saamhorigheid door onder andere het management brengt met zich mee dat op het interactieniveau de interne onderlinge solidariteit tussen politiemedewerkers wordt versterkt. Uit het bovenstaande citaat blijkt echter ook dat de specifieke werkcontext van politiemedewerkers het belang van onderlinge solidariteit tussen collega's accentueert.

Iets zeggen over iets wat je stoort zal altijd heel erg confronterend zijn, voor beiden. Ik vraag me ook af of het specifiek is voor de politieorganisatie. Ik denk dat het in andere bedrijven ook voorkomt. Want mensen willen van nature aardig gevonden worden. En je ziet dat mensen er over het algemeen slecht mee omgaan als ze ergens op worden aangesproken. Daarom spreek je iemand ook niet zo snel op zijn gedrag aan. Je weet ook niet wat de consequenties kunnen zijn. Ik heb ook gehad dat een sectiecommandant van de ME mij constant aansprak met 'schoonheid', 'schatje' en 'kanjer'. Op een gegeven moment was ik het echt zo zat. Maar het was ook gewoon echt een aardige vent. Ik heb hem apart genomen en gezegd: 'Joh, ik vind je een aardige vent, maar ik zou het fijn vinden als je mij niet de hele tijd schoonheid of schatje zou noemen. Je bedoelt het vast goed, maar andere mensen die horen het ook en denken dat ze mij dan ook zo kunnen noemen.' Zo'n soort gesprek heb ik al vier keer gevoerd. En de een gaat er beter mee om dan de ander. Maar na dit gesprek was mijn vriendschap met deze sectiecommandant wel over. Hij maakte helemaal geen grapjes meer, geen glimlach meer, ik was plotseling geen blik waardig. Anderen met wie ik dit gesprek had, hadden wel zoiets van 'nou hè, zeurpiet', maar ze gingen er over het algemeen wel goed mee om, we konden wel gewoon weer normaal door één deur. Maar ook in die gevallen was de collegiale relatie aardig bekoeld. (Hoofdagent, vrouw, Nederlands)

In het bovenstaande citaat schetst de politieagent een genuanceerd beeld van dit mechanisme. Niettemin ben ik meerdere keren tegengekomen dat politiemedewerkers aangeven dat je zeker niet de 'zeikerd' of de 'matennaaiër' moet willen zijn binnen groepen. Deze labels dienen als correctiemechanismen en horen bij het culturele subnormbeeld van de solidaire politieagent. Het accepteren en incasseren van discriminerende en seksistische grappen lijkt een manier te zijn om loyaliteit te tonen. Iemand die 'moeilijk' doet over de grappen is een persoon die niet voldoet aan het vanzelfsprekende subnormbeeld van de solidaire politiemedewerker. In sommige gevallen worden dan symbolische grenzen geconstrueerd waardoor personen er niet meer 'bij gaan horen'. Hier wil ik een voorbeeld van geven uit het veldwerk, tijdens de Korpsthema-dagen in 2007. Dit voorbeeld vind ik een exemplarische kenschets van het algemene gevoel dat dienders hebben over het maken van en omgaan met grappen. Samenvattend: (harde)

grappen moeten kunnen, de ontvanger moet daar maar mee leren om te gaan en moet vooral niet te moeilijk doen.

Tijdens de laatste dag van de Korpsthemedagen zijn er mensen van de netwerken uitgenodigd die kort een zegje houden over hun rol en functie in de netwerken. Omdat het thema ongelijkwaardigheid deze dag een belangrijke rol speelt, zijn de sprekers waarschijnlijk geïnstrueerd om kort ook iets te zeggen over de eigen ervaringen. Bezoekers van de dag hebben rode en groene bordjes gekregen die ze omhoog moeten houden tijdens de stellingen die worden gepresenteerd. 'Zeg jij wel eens homo tegen een collega?' staat er op de PowerPoint-slide. In de zaal met naar schatting zeshonderd mensen houden er wellicht tien mensen een groen bordje omhoog, de rest van de zaal houdt sociaal wenselijk het rode bordje boven zijn hoofd. Vervolgens krijgt een vrouw van het homonetwerk het woord. Zij begint te vertellen over haar ervaringen en dat ze moeite heeft met sommige opmerkingen. Ook wil ze stilstaan bij de vanzelfsprekendheden van het hetero-zijn.

'Weten jullie dat ik me soms schaam, om telkens weer uit te leggen dat ik geen man, maar een vrouw als partner heb. Dat je gewoon altijd en altijd moet uitleggen.' De zaal is ongemakkelijk stil. Ik vraag me af of de zaal onder de indruk is van wat er gezegd wordt of dat er iets anders is. Er wordt gevraagd of iemand uit de zaal wil reageren op wat er is gezegd. Een vrouw uit de zaal neemt de microfoon ter hand en gaat er bij staan.

'Moet je horen, ik ben zelf ook lesbisch en de mensen op het wijkteam die weten het. En ook ik krijg de grapjes te horen. Maar ik denk gewoon dat als je er zelf op een normale en relaxte manier mee omgaat, dat er dan niks aan de hand is.'

Nadat de vrouw haar zin beëindigt, volgt een daverend applaus van vier vijfde van de mensen in de zaal. De opmerking van de vrouw lijkt te voelen als een opluchting en een bevrijding voor de meerderheid van de dienders in de zaal. (Veldwerknootie)

Wat het applaus lijkt te zeggen is: 'doe niet moeilijk, wees geen zeikerd, het maken van grappen hoort erbij en je moet als agent sowieso tegen een stootje kunnen.' Als ik mijn interpretatie van de Korpsthemedag voorleg aan een Nederlandse hoofdagent, zegt ze het volgende:

Op het moment dat je reageert dan ben je niet alleen homo, maar dan ben je ook nog eens een zeurende homo. Een homo die geen grapjes maakt. Maar dit soort dingen wordt voortdurend gezegd hoor. Een dag na de Korpsthemedag was het van: 'Hé homo, zullen we effe een bakkie doen?' Die gozer hoeft helemaal geen homo te zijn. Of: 'Hé homo, hoe zit het nou eigenlijk met het verhoor?' Kijk, dat vindt dan een dag

na zo'n bespreking op de Korpsthemadag plaats. Het hoort er kennelijk allemaal een beetje bij. (Hoofdagente, vrouw, Nederlands)

Het tornen aan de vanzelfsprekendheid van het maken van 'harde' grappen binnen de politie wordt door een plaatsvervangende wijkteamchef op een bureau in district West bijna waargenomen als een aanval op de essentie van de organisatiecultuur:

Ik vind dat we niet zo moeilijk moeten doen over het maken van grappen. Ja, zelfs harde grappen. Ik vind persoonlijk dat dat gewoon moet kunnen, anders gaat het namelijk ook verstikkend werken. Je kunt mensen moeilijk voorschrijven om bepaalde grapjes niet meer te maken. Het hoort ook een beetje bij onze cultuur dat er grappen gemaakt worden, dat zou je politieagenten eigenlijk niet mogen afpakken. (Inspecteur, man, Nederlands)

In het voorgaande voorbeeld wordt duidelijk dat het maken van grappen (tegen ongeacht welke groep of persoon) gezien wordt als een wezenlijk onderdeel van de informele politiecultuur. Het culturele normbeeld van de solidaire politieagent krijgt hier een aanvullende betekenis. Politiedewerkers kunnen solidair zijn met collega's door (soms discriminerende of seksistische) humor te accepteren. Hierdoor is iemand die 'moeilijk doet' over de gemaakte grappen iemand die niet voldoet aan de gedragsverwachting binnen de groep. De lesbische vrouw die tijdens de Korpsthemadag aangeeft dat je op een 'normale en relaxte manier moet omgaan met de grappen' voldoet aan de impliciete gedragsverwachting van het accepteren van 'harde' humor. Zij wordt dan ook door de meerderheid van de zaal gesteund en bevestigd in wat ze zegt, gezien het daverende applaus. Echter, een politiedewerker die een opmerking maakt over het niet op prijs stellen van een seksuele of discriminerende grap zal juist nóg meer de aandacht naar zich toe trekken. In sommige gevallen kan dat gevolgen hebben voor iemands positie in groepen.

Het correctiemechanisme dat het culturele normbeeld van solidaire politieagenten stabiliseert en betrekking heeft op grove normafwijkende gedragingen wordt in de (internationale) politieliteratuur de *code of silence* genoemd. In de literatuur wordt dit mechanisme vooral beschreven wanneer het over corruptiezaken en andersoortige integriteitsschendingen gaat, zoals het excessief gebruik van geweld. Ook ik heb vormen van normafwijkend gedrag geobserveerd tijdens mijn veldwerk. Hierbij kan men denken aan wanprestatie (weigeren om werkverzoeken uit te voeren en vervolgens pretenderen dat het te druk was of alcoholgebruik tijdens diensttijd), onfatsoenlijke omgangsvormen en bejegening (onderling tussen collega's, maar ook met betrekking tot burgers en arrestanten) en wangedrag buiten functie (rijden onder invloed). Soms werd mij

met nadruk gevraagd het geobserveerde liever niet op te schrijven in het onderzoeksverslag.

Het normbeeld van de solidaire en loyale politieagent manifesteert zich naast de *code of silence* op veel subtielere wijze in de sociale interacties tussen politiemedewerkers. Een milde verschijningsvorm van onderlinge solidariteit is bijvoorbeeld de moeilijkheid om collega's op gedrag aan te spreken en kritiek te leveren.

De cultuur is dat je in de groep wordt opgenomen als je laat zien dat je ze waardeert en je zelf daadwerkelijk iets toevoegt aan het werk, net zoals jullie [Juxta's] doen, en aansluit op de problemen die men hier ziet. Maar kom jij van buiten en ben je een beetje arrogant van 'ik kom het ze wel even vertellen', dan treedt het hele mechanisme in werking en sluiten de gelederen. Men is ook als de dood voor kritiek en kan er slecht tegen. In de groepscultuur is het een norm dat je elkaar beschermt. Dat verhoudt zich slecht met kritiek op elkaar. Overigens is die er wel hevig, maar dat wordt niet openlijk uitgesproken. (Commissaris, vrouw, Nederlands)

Vanwege de institutionele en professionele werkcontext waarbinnen de besproken subnormbeelden gestabiliseerd worden, moeten nieuwelingen het vertrouwen winnen door aan te tonen dat ze het werk aankunnen en dat ze loyaal zijn naar collega's. Dit zijn subtiele manieren waardoor nieuwelingen ervoor kunnen zorgen dat ze 'erbij gaan horen'.

Elke nieuwkomer moet zichzelf bewijzen. De houding van veel mensen is zo van 'bewijs je eerst maar eens, in plaats van te lullen over wat je allemaal niet kan'. Eerst zien, dan geloven, want praatjesmakers, daar houden we niet zo van bij de politie. (Brigadier, man, Nederlands)

Een andere executieve politiemedewerker zegt:

Als je een melding 'assistentie collega' krijgt, dan laat je bij wijze van spreken de spullen die je op dat moment in je handen hebt vallen en gaat zo snel mogelijk je collega's assisteren. Ook tijdens vechtpartijen moet je aantonen dat je er staat en dat je collega's niet in de steek laat. Dat is het ergste wat je binnen de politie kunt doen. (Hoofdagent, man, Nederlands)

Het belang van het kunnen vertrouwen van collega's was een onmiskenbaar resultaat van het empirisch onderzoek. Deze verwachting wordt bijna door elke politiemedewerker als een belangrijk gegeven ervaren. Dit normatieve element binnen het subnormbeeld van de solidaire en loyale politieagent is van belang voor politiemedewerkers wier werkzaamheden

burgercontacten en een element van risico en potentieel gevaar inhouden.

Als je de auto op moet met iemand, dan is de vraag: Vertrouw ik je? Kan ik met jou werken? Als je met iemand gaat die op je lijkt of met wie je goed overweg kunt, dan verwacht je dat het onderlinge contact beter is. Je vertrouwt iemand dan sneller. (Hoofdagent, man, Nederlands)

Het is interessant om op te merken dat politiemedewerkers naast het gegeven dat ze een paradoxale relatie onderhouden met burgers, tevens een basishouding van wantrouwen aannemen met betrekking tot elke 'nieuweling' binnen de politie (Elias 1997). Buitenstaanders (iemand die van 'buiten' de politie komt) moeten daarom eerst door een heel initiatieritueel om geaccepteerd te worden.

Als je klaarstaat voor collega's, af en toe bereid bent om diensten over te nemen of andere dingetjes voor ze regelt, de kantjes er niet van afloopt, in je werk je mannetje staat, dus gewoon door je handelingen respect afdwingt, dan krijg je het makkelijk als nieuweling, dan word je sneller geaccepteerd door de groep. (Brigadier, man, Nederlands)

Het testen van de subnormbeelden van de integere en solidaire politieagent heeft een temporeel karakter. De 'nieuweling' ondergaat in wezen een liminale fase wanneer hij of zij de politiewereld binnentreedt. De overgangsfase verwijst naar de transitie van 'burger' tot 'politiemedewerker'. Wanneer de liminale fase (voor studenten de politieopleiding; voor administratief medewerkers of zijinstromers te omschrijven als een testfase) voorbij is, dat wil zeggen wanneer de 'nieuweling' heeft aangetoond vertrouwd te kunnen worden (integer gedrag vertoont) en loyaal is naar collega's (solidair gedrag vertoont) dan normaliseren de onderlinge sociale verhoudingen zich. De 'nieuweling' kan ook iemand zijn die al langer werkzaam is in de politieorganisatie. Dit is de reden dat het woord 'nieuweling' tussen aanhalingstekens staat.

Wij niveautweestudenten worden steeds voor korte tijd gedetacheerd op wijkteams. Dan zit je daar drie maanden, als je geluk hebt zes maanden. Je hebt steeds het gevoel alsof je net bij de politie zit. Je ondergaat steeds opnieuw het riedeltje van kennismaken, vertrouwen winnen en proberen om onderdeel te zijn van de groep. (Surveillante, vrouw, Nederlands)

Uit dit citaat blijkt dat de in- en uitsluitingsprocessen ook gelden als iemand 'nieuw' is en binnen 'oude' groepen gaat werken. Ook bij het administratieve personeel binnen politieorganisaties zijn deze mechanismen werkzaam. Hoewel zij niet zozeer te maken hebben met levensbedreigen-

de situaties, kan de onderscheiding politie/niet-politie evenals de houding van wantrouwen afhankelijk van de context (tijd, plaats en betrokkenen) net zo'n relevantie hebben als bij executieve politiemedewerkers.

Ik zit op een congres over de aanpak van discriminatie door bestuur, OM en politie. Er zijn echter ook diverse andere private organisaties, ngo's en geïnteresseerde 'burgers' aanwezig. Na het plenaire gedeelte kunnen de deelnemers zich aanmelden voor uiteenlopende workshops. Met een beleidsmedewerker, Marja, die zich inzet voor diversiteitsgerelateerde onderwerpen binnen de politie Amsterdam-Amstelland, spreken we af dat we naderhand informatie met elkaar uitwisselen over de inhoud van de workshops.

De eerste sessie is afgelopen. In de koffiepauze komt Marja naar me toelopen.

'En hoe was het?'

Ik vertel dat ik naar een workshop over discriminatie op het internet ben geweest.

'Wat hebben ze over onze rol gezegd?'

Ik kijk Marja vragend aan.

'Ja, d'r is altijd wel gezeik dat we onvoldoende doen, dat we het niet goed doen. Als jij je introduceert als de politie, moet je dat beeld wel corrigeren hè! Dan moet je voor ons opkomen.' (Veldwerknootie)

Ik wist niet precies wie Marja met 'ze' bedoelde. Maar deze interactie plaats ik in de specifieke context waarin ze zich afspeelt en de diverse onderscheidingen die van invloed zijn. In dit voorbeeld manifesteert zich onder meer de driehoeksverhouding tussen bestuur, OM en politie. Tevens wordt de grovere onderscheiding politie/burgerij zichtbaar, aangezien ook ngo's en andere private organisaties aanwezig waren. Nog belangrijker is de culturele informatie die wordt overgedragen. Als een relatief 'nieuw' lid van de clan word ik geïnstrueerd over mijn taak: ik moet 'de' politie verdedigen wanneer deze wordt bedreigd of aangevallen. Ik moet plots – en voor het eerst – aantonen dat ik voldoe aan het culturele normbeeld van de solidaire en loyale politiemedewerker. Het waren deze situatiespecifieke gebeurtenissen die ervoor zorgden dat ik me 'erbij' hoorde voelen, bij het imaginaire 'wij', de politiefamilie. De context vereiste alleen een 'nieuwe' Ander, een tegenstelling, 'onze' oppositie, zodat ik me bij de 'wij' kon voegen en politie werd en de Ander (een 'burger') als niet-politie werd geconstrueerd. De relevante onderscheidingen en binnen-buitenconstructies zijn echter contextafhankelijk. Op andere momenten was ik namelijk weer een 'onderzoeker' en soms een 'Turk'.

Hieruit blijkt dat op het hoogste onderscheidingsniveau, politie/niet-politie, de interne onderscheidingen binnen politieorganisaties gemaskeerd worden. De samenkomst van specifieke actoren in een con-

crete situatie activeert bepaalde binnen-buitenconstructies en daarmee de normbeelden waar de actoren aan moeten voldoen. Een voorbeeld van een dergelijke interne onderscheiding is de hiërarchische structuur of de specifieke politiedienst. Deze interne onderscheidingen verliezen op die momenten hun relevantie vanwege de temporele dominantie van de wijzijscheiding politie/niet-politie, waardoor het interne saamhorigheidsgevoel en de illusie van één grote politiefamilie gestabiliseerd worden.

4.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is gepoogd om de subnormbeelden binnen politieorganisaties te onderzoeken. De onderzoeksvraag is: *Welke dominante normbeelden beïnvloeden interacties binnen de politieorganisatie?* In dit hoofdstuk blijkt het abstracte normbeeld 'politieagent/supercop' normatieve en morele dimensies te omvatten. Zo identificeer ik de subnormbeelden van de *integere*, *neutrale* en *solidaire* politieagent en -medewerker. Door de institutionele en professionele context te analyseren heb ik geprobeerd om contextuele factoren te benoemen die van invloed zijn op de constructie van de wij-zijdichotomie tussen politiemedewerkers en burgers, en het hieruit voortvloeiende subnormbeeld van de solidaire politieagent. De normatieve elementen van integriteit en neutraliteit zijn daarentegen institutioneel-politieke imperatieven en mijns inziens universeel voor elk politiekorps, mits deze gebonden zijn aan rechtsstatelijke principes. Dit veronderstelt niet dat ze ambivalent zijn wanneer ze bestudeerd worden op het interactieniveau. Het normatieve element van integriteit staat bijvoorbeeld in een tegenstrijdige relatie tot de normverwachting van solidariteit; stap je naar een leidinggevende als een naaste collega normafwijkend gedrag vertoont?

Neutraliteit als een cultureel normbeeld is ook problematisch. Politiewerk, voornamelijk voor executieve politiemedewerkers, kenmerkt zich door het aspect van categoriseren en stereotyperen. Dit leidt daarom tot de politieke paradox van het oordelen, maar het niet mogen vooroordelen. *Neutraliteit als een somatisch normbeeld* veronderstelt dat politiemedewerkers herkenbaar moeten zijn als de politie van iedereen. Hierdoor zijn bepaalde symbolen die de neutraliteit, het gezag en de autoriteit van de politie ondermijnen niet gewenst op het politie-uniform. Wanneer politiefunctionarissen niet voldoen aan het culturele normbeeld van de *integere* politieagent en het somatische normbeeld van de *neutrale* politieagent, kunnen zij in absolute zin worden uitgesloten van de politieorganisatie. Het is opmerkelijk dat noch absolute, noch relatieve uitsluiting plaatsvindt wanneer politiemedewerkers niet voldoen aan het culturele normbeeld van de *neutrale* politieagent. Politieorganisaties lijken te berusten in het feit dat de paradox van oordelen en vooroordelen inherent is aan het politie-

werk. Hierdoor bestaan er nauwelijks organisatorische instrumenten die toezien op de naleving van dit normbeeld. In dit hoofdstuk geef ik aan dat de discretionaire bevoegdheid van politiemedewerkers de bijsturing met betrekking tot dit normbeeld bemoeilijkt. De relatieve uitsluiting verwijst naar de betekenissen die betrokkenen geven aan interactieprocessen. Het laatste impliceert dat ook in de informele politiecultuur individuen niet worden gecorrigeerd door collega's op grond van dit normbeeld.

De professionele werkcontext van frontliniemedewerkers laat zich karakteriseren door een element van gevaar en risico. Dergelijke beelden zorgen voor een paradoxale relatie met burgers: enerzijds pogen frontliniemedewerkers burgers te beschermen en zijn zij betrokken, anderzijds is er een element van wantrouwen in de vredelievendheid van burgers. Het legitimiteitsvraagstuk, het normbeeld van integere politiemensen, zorgt ervoor dat politieorganisaties zich kenmerken als gulzige organisaties: er wordt een exclusieve loyaliteit van politiemedewerkers verlangd. Politie managers hebben baat bij het reproduceren van de beelden van saamhorigheid en zetten ze strategisch in, omdat ze bijdragen aan het produceren van trouwe en loyale politiemedewerkers. Ik verklaar de onderliggende motivatie van de exclusieve loyaliteitseis als pogingen om de kansen te verkleinen dat politiefunctionarissen met loyaliteitsconflicten en ongewenste integriteitsschendingen te maken krijgen. Hierdoor strekt het politiewerk zich ook uit over het privéleven van politiemedewerkers. Dit zorgt voor een nog sterkere onderlinge solidariteit en loyaliteit op het interactieniveau. Een positieve uitwerking van deze sterke interne cohesie is het effectief en efficiënt kunnen samenwerken. Een negatieve uitwerking is onder meer de verwachting dat deviantie niet wordt gemeld bij leidinggevendenden. De deviantie in mijn onderzoek beperkte zich tot ongewenste omgangsvormen, in de vorm van seksuele intimidatie en discriminerende grappen. De relatie tussen het subnormbeeld van de solidaire politiemedewerker en in- en uitsluiting is dat degenen die niet voldoen aan de impliciete en onuitgesproken gedragsverwachtingen in relatieve zin worden uitgesloten van groepen. Voorbeelden van deze gedragsverwachtingen zijn: de moeilijkheid rondom het uiten van kritiek, het incasseren van 'harde' grappen en het aantonen dat iemand te vertrouwen is.

Een andere conclusie van dit hoofdstuk is het situationele en context-specifieke karakter van in- en uitsluitingsprocessen. Dit werd bijvoorbeeld zichtbaar in de analyse van de wij-zijdichotomie van politie/niet-politie. Overigens, de wij-zij tweedeling zorgt ervoor dat op het hoogste onderscheidingsniveau theoretisch gezien elke politiemedewerker zich insluit (en zich bij de 'wij' voegt) wanneer in de context een individu, institutie of organisatie als niet-politie geconstrueerd wordt. De beelden en representaties van saamhorigheid, solidariteit en loyaliteit dragen bij aan de illusie van *one happy police family*. Ik schrijf 'illusie' en 'op het hoogste onderscheidingsniveau' omdat de wij-zijdeling van politie/niet-politie de interne

onderscheidingen maskeert. De hiërarchische structuur is een voorbeeld van een dergelijke interne onderscheiding. Enkele specifieke contexten waarbinnen de dichotomie politie/niet-politie geconstrueerd kan worden, zijn situaties met aspecten van gevaar en mogelijke escalatie, situaties waarin geheimhouding relevant is en situaties van toezicht en controle. De onderscheiding is minder relevant wanneer politiemedewerkers hulpverlenende taken uitvoeren.

5 De constructie van ‘Nederland’: normbeelden en interetnische interacties

Batman: ‘Then why do you want to kill me?’

The Joker: [laughs] ‘I don’t want to kill you! What would I do without you? Go back to ripping off mob dealers? No. NO! You... You. Complete. Me.’

Christopher Nolans *The Dark Knight*

Officer Luger: ‘Maybe I should take an ethnic sensitivity workshop, huh? Fuck you.’

Detective Shaft: ‘Maybe I should workshop my foot up your ass. How about that?’

Officer Luger: ‘How bout you pick a color, black or blue?’

John Singletons *Shaft*

5.1 Inleiding

De oriëntatie op de eigen groep gaat vaak gepaard met zich onderscheiden tegenover andere groepen. Sommige differentiaties zijn bedoeld om de ‘Ander’ af te wijzen of om duidelijk te maken dat we ons daar niet mee identificeren. In de bovenstaande scène uit de film *The Dark Knight* wordt duidelijk dat zelfbeelden en beelden van anderen in relatie tot elkaar staan. De posities van *Batman*, die het ‘goede’ symboliseert, en *The Joker*, het ‘slechte’, krijgen betekenis in het identificatieproces dat de verschillen produceert en positioneringen bepaalt. In de andere scène ontstaat een conflict tussen Luger, een blanke agent, en Shaft, een donkere agent. Tijdens het verhitte gesprek vraagt agent Luger aan welke groep Shafts loyaliteit toebehoort: de politie (*blue*) of de zwarte gemeenschap (*black*)? In dit hoofdstuk zal ik nagaan hoe vanuit de differentie etnische minderheid/etnische meerderheid in- en uitsluitingsprocessen binnen de politie ontstaan. Dit doe ik door de interne en externe omgevingen van politieorganisaties met elkaar te verbinden. De specifieke deelvraag luidt als volgt: *Welke effecten sorteren de dominante normbeelden op etnische minderheden binnen de politieorganisatie?*

In het vorige hoofdstuk zijn de somatische en culturele normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent neergezet als ideaalbeelden waar eenieder aan moet voldoen, ongeacht gender, etniciteit of religie. In liberale democratieën worden sociale verworvenheden doorgaans aan de hand van meritocratische grootheden verklaard, zoals opleidingspeil, werkervaring en vaardigheden (Gowricharn 2005). Variabelen die irrelevant zijn voor de sociale, culturele of economische positie van individuen, zoals uiterlijk, geslacht, leeftijd, huidskleur en klasse, zouden volgens dit perspectief geen rol spelen in selectie- of allocatieprocessen (Bader en Benschop 1988: 234-237). Deze meritocratische vooronderstellingen impliceren dat selecties op rationele gronden worden gemaakt. De in- en uitsluiting ontstaan dus 'zonder aanzien des persoons'.

Een dergelijk paradigma heeft zijn beperkingen. Veenman (1995) maakt bijvoorbeeld inzichtelijk dat werkgevers een voorkeur tonen voor bepaalde etnische groepen. Hij beargumenteert dat (on)gunstige beelden van specifieke etnische groepen resulteren in verschillende verschijningsvormen van in- en uitsluiting. Kruisbergen en Veld (2002) laten in een soortgelijk onderzoek zien dat er een incongruentie bestaat tussen de beelden van etnische minderheidsgroepen en hun feitelijke functioneren. De kwaliteiten van etnische minderheden blijken beter te zijn dan werkgevers verwachten op basis van de arbeidsprestatiebeelden van die specifieke groepen. Hieruit trek ik twee conclusies. Ten eerste, dat normbeelden in- en uitsluitende functies hebben. Ten tweede, dat meritocratische aannames over de afwezigheid van ascriptieve ongelijkheid binnen instituties en organisaties kritisch moeten worden onderzocht.

De vraag is welke betekenissen de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent krijgen in relatie tot etnische minderheidsgroepen binnen de politie. Is de organisatie kleurenblind voor etnische verschillen, waardoor uitsluiting op grond van deze kenmerken niet optreedt? Is iedereen blauw of is de ene agent toch meer de ideaaltypische agent dan de andere? Het concept normbeelden kan behulpzaam zijn om inzicht te bieden in de concrete gronden op basis waarvan in- en uitsluiting werken en de vormen van ongelijkheid die hieruit ontstaan. Het kern-doel van dit hoofdstuk is daarom het bestuderen van de normbeelden op het analyiseniveau van etniciteit.

De structuur van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 5.2 analyseer ik de territoriaal-nationalistische connecties tussen politieorganisaties en de Nederlandse rechtsstaat. Hier zal ik voornamelijk inzoomen op het normbeeld van de integere en neutrale politieagent. In paragraaf 5.3 wordt nagegaan hoe de beelden over etnische minderheden in de bredere omgeving van invloed zijn op de beoordeling van politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen. In paragraaf 5.4 bestudeer ik het normbeeld van de solidaire politieagent. Tot slot eindig ik in paragraaf 5.5 met de conclusies.

5.2 Verbeelde gemeenschappen

Politiemedewerkers zien toe op de handhaving van de geldende normen en waarden, en de hieruit voortvloeiende regels in de rechtsstaat. De politie vervult hiermee een belangrijke taak voor de Nederlandse staat door bij te dragen aan het reguleren van het maatschappelijke verkeer. Tot de machtsmiddelen van de politieorganisatie behoort onder meer de uitoefening van het geweldsmonopolie en de speciale bevoegdheden om te kunnen interveniëren in het domein van individuele burgers en particuliere organisaties (Rosenthal 1999: 21). Dit suggereert niet dat de politie ongebreideld haar gang gaat of kan gaan. Politiemedewerkers behoren te handelen in overeenstemming met de geldende rechtsregels (Naeyé et al. 2004).

Maar in de werkelijkheid is deze relatie veel complexer. Vanwege hun discretionaire bevoegdheid hebben politiemedewerkers een grote vrijheid om zelf inhoud te geven aan hun werk. Goldstein (1960) maakt een onderscheid tussen het formele recht en het praktische recht. Met het laatste doelt Goldstein op de grote mate van autonomie van politiemedewerkers, vanwege hun slechte zichtbaarheid voor leidinggevend, om zelf te beslissen of en hoe ze de wet toepassen. Volgens Reiner (2000: 169) is het om twee redenen niet haalbaar om de discretionaire bevoegdheid van individuele politiemedewerkers te beperken. Ten eerste zullen er altijd keuzes moeten worden gemaakt in de bestrijding van verschillende typen criminaliteit, omdat capaciteits- en tijdsgebrek het praktisch onmogelijk maken om alles aan te pakken. Ten tweede, en van fundamenteeler aard, bieden zelfs de accuraat geformuleerde zinnen in de wet ruimte voor interpretatie. Lipsky (1980) heeft deze machtsruimte voor ambtenaren omschreven met de term *street-level bureaucrats*. De ruimte die ontstaat voor eigen interpretaties impliceert dat morele overwegingen en oordelen een rol spelen in de beslissingen van de politie op het organisatieniveau en van individuele medewerkers op het interactieniveau. Het resultaat is dat wanneer politiemedewerkers keuzes maken in de dilemma's waarmee ze te kampen hebben, zij bijdragen aan het definiëren van symbolische en normatieve grenzen in Nederland. Deze keuzes zijn niet altijd te herleiden tot puur juridische motieven of intenties. Het argument is dat een subgroep van politiemedewerkers zich afhankelijk van de context positioneert als de handhavers van 'Nederlandse' normen en waarden. Deze normen zijn niet altijd verankerd in wetgeving, maar hebben betrekking op contingente omgangsvormen.

De politieorganisatie speelt dus een belangrijke rol in hoe het normatieve construct van 'Nederland' wordt vormgegeven of eruit zou moeten zien. In de pogingen om een ongedefinieerde situatie van veiligheid te realiseren vervult de politie een performatieve daad. Dat streven, evenals de handelingen die worden uitgevoerd om de Nederlandse samenleving

te vrijwaren van diegenen die een gevaar kunnen zijn voor haar continuïteit, draagt op intrinsieke wijze bij aan de reproductie van 'samenleving'. In deze keten vervult de politieorganisatie de rol van de speurder. Zo zijn terroristen, criminelen en gestoorde groepen die 'er niet bij horen'. Idealiter worden die uitgesloten door ze of het land uit te zetten of op te sluiten in gevangenissen, zodat ze geen gevaar meer kunnen betekenen voor de samenleving. Ook zou geponeerd kunnen worden dat vrijheidsstraffen voornamelijk gedragscorrigerend zijn bedoeld. De 'Ander' wordt tijdelijk uitgesloten, vervolgens getransformeerd en gerehabiliteerd, om insluiting te realiseren in de 'wij'-wereld (Young 1999: 5-6).

Manning (1977: 105) stelt dat de politie de meest visuele representatie is van de aanwezigheid van de rechtsstaat in het dagelijkse leven van burgers. De dagelijkse handelingen die politiemedewerkers uitvoeren, zoals het handhaven van de openbare orde door ordeverstoorders op te pakken, het opsporen van strafbare feiten door sporenonderzoek van technische rechercheurs, maar ook de hulpverlenende taak bij het reanimeren van een slachtoffer, zijn de sociale praktijken die, wanneer ze worden verricht, bijdragen aan de reïficatie van de Nederlandse rechtsstaat. De politie symboliseert de 'sociale orde' en draagt bij aan het in stand houden van de geldende normen en waarden in de Nederlandse samenleving. Ericson (1982: 7-8) observeert de politie dan ook als de *reproducers of order*, omdat de handelingen van politieagenten bedoeld zijn om de bestaande machtsordening in stand te houden. Ik geef een lichte wending aan de observatie van Ericson, omdat ik uitga van een betrekkelijke beslissingsruimte van politiemedewerkers.

De termen 'rechtsstaat', 'natiestaat' en 'samenleving' gebruik ik door elkaar, maar ze refereren aan hetzelfde proces: het optreden van politiemedewerkers reïficeert de beelden, representaties en symbolen van de continuïteit van 'Nederland'. Hiermee wil ik niet stellen dat 'Nederland' niet bestaat, maar het sociaal construct van 'Nederland' moet voortdurend gereproduceerd worden door actoren, waardoor de beelden van de Nederlandse 'samenleving' zich actualiseren. Politieagenten zijn actieve *agents* in de identificatieprocessen in de Nederlandse samenleving; zij (her)vormen en produceren nieuwe beelden en opvattingen, maar reproduceren vooral oude handelingspatronen.

Het concept van 'verbeelde gemeenschappen' (*imagined communities*) van Benedict Anderson (1983) heeft hier een meerwaarde. Anderson schreef dat natiestaten verbeelde gemeenschappen zijn omdat individuen geen direct contact kunnen hebben met iedereen die lid zou zijn van de 'gemeenschap'. Door beelden te creëren van affiniteit, saamhorigheid en solidariteit wordt in wezen gemeenschapszin geconstrueerd. De mentale kaarten van de gemeenschap dragen hierdoor bij aan het verwezenlijken van een institutie. Andersons argument is daarom dat nationalisme – de mentale kaarten en de verbeelding van één gemeenschap – de natie heeft

gecreëerd. Het nationalistische discours, het geloof in de fictieve gemeenschap van 'Nederlanders' in 'Nederland', wordt in sociale praktijken gereproduceerd, ook door politiemedewerkers. De Nederlandse politie is op te vatten als een *imagined community*, als we terugdenken aan de metafoor van de politiefamilie, binnen de grotere *imagined community* van 'Nederland'. Sterker nog, in de voorgaande alinea's heb ik beargumenteerd dat de politie een performatief effect heeft op het stabiliseren en reproduceren van het verbeelde collectief van 'Nederland'.

In de verte zien we [twee witte Nederlandse politiemedewerkers en ik] een auto fout geparkeerd staan met de bestuurder nog achter het stuur. De auto staat niet 'een beetje' fout geparkeerd; de helft van de wagen bevindt zich op het voetgangerspad. We rijden naar de auto toe en gaan naast de auto staan. In de auto zit een niet-Nederlandse man van rond de 50 jaar.

'Meneer, u kunt hier zo niet staan', zegt de politieagente. 'Even doorrijden.'

De man schudt zijn hoofd, mompelt onverstaanbare woorden en zegt dan een aantal keer 'nid Niederlants'.

'U kunt hier niet staan, meneer, doorrijden.' De agente maakt een gebaar waarmee ze lijkt te willen zeggen: 'Auto weg'. Dan: 'Begrijpt u mij, meneer?' Dan dezelfde zin, maar met een hoger volume: 'Begrijpt u mij?' De man schudt nog steeds zijn hoofd en wijst nu naar een woning. Dan zegt de agente:

'Meneer, ik weet niet waar u vandaan komt, maar in Nederland doen wij dit niet, zo gaat dat niet in Nederland meneer.' De agente maakt nu een 'schiet op'-gebaar en trekt aan zijn stuur. (Veldwerknootitie)

In dit voorbeeld worden het nationalistische discours (territoriale ruimte, taal en etniciteit) en impliciet ook de machtsverhoudingen en normbeelden die daarin besloten liggen gereproduceerd. De agente wijst deze niet-Nederlandse man op de normatieve regels zoals die in Nederland gelden. De 'wij' heeft per definitie geen betrekking op de man, omdat hij nu eenmaal degene is die zijn auto fout geparkeerd heeft. Het belangrijkste is de toevoeging dat het 'in Nederland niet zo gaat'. Door duidelijk te maken dat 'wij' dit 'in Nederland' niet doen, construeert de politieagente etniciteit als een schijnbaar relevant gegeven in de situatie. Dit blijkt met name uit de zin: 'Meneer, ik weet niet waar u vandaan komt, maar in Nederland doen wij dit niet, zo gaat dat niet in Nederland meneer.' Daarmee onderscheidt de agente zichzelf van de man en reproduceert ze tevens de beelden van een groter 'wij' die kennelijk nooit verkeerd geparkeerd staat. Het moge duidelijk zijn dat ik geneigd ben te zeggen 'wij', witte Nederlanders.

Tijdens het veldwerk heb ik meerdere malen situaties meegemaakt waarin burgers van etnische minderheidsgroepen erop werden gewezen

dat 'het zo niet in Nederland werkt' of dat 'het in Nederland zo niet gaat'. Ook politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen gaven in interviews aan dat hun collega's van de etnische meerderheid regelmatig dergelijke zinsneden gebruikten. Dat een vergelijkbaar discours werd toegepast in interacties met individuen van de etnische meerderheid heb ik geen enkele keer geobserveerd tijdens het veldwerk. De opmerking is ook *out of context*: een witte Nederlandse burger eraan herinneren dat die zich op Nederlands grondgebied bevindt heeft iets pleonastisch. Laten we ons de volgende hypothetische situatie voorstellen: een witte Nederlandse politieagent zegt tegen een witte Nederlandse burger in de Amsterdamse wijk Oud-West, nadat de man door rood is gereden: 'Ja meneer, ik weet niet waar u vandaan komt, maar zo doen wij dat in Nederland niet.' Het onderscheid vervult geen enkele functie. Mijn argument is dat de op die manier gebruikte 'wij' impliciet verwijst naar 'witte Nederlanders'. Al is het evenzeer mogelijk dat de 'wij' etnische minderheden wel degelijk insluit. De suggestie is daarom niet dat wij-zijconstructies per definitie langs etnische lijnen lopen en als gevolg etnische minderheden a priori en categorisch zouden uitsluiten.

Door in interacties etniciteit, cultuur en religie te construeren worden dergelijke onderscheidingen (tijdelijk) relevant en leiden tot vormen van in- en uitsluiting. De onderscheidende principes creëren symbolische grenzen en configuraties van groepen waar individuen zich wel en niet mee identificeren. Tijdens het veldwerk was ik bijvoorbeeld aanwezig bij een vergadering van de taakaccenthouders discriminatie. Een hoofdagent vertelt dat een qua etniciteit ongedefinieerde, maar in ieder geval niet-Nederlandse man haar een hand weigerde te geven tijdens het uitoefenen van het politiewerk. Ze keurde dit af en had er geen begrip voor.

We wonen in Nederland en hier is het gebruikelijk dat je elkaar de hand schudt. Ik hoef mensen die mij op zo'n manier behandelen ook niet met open armen te helpen. (Hoofdagent, vrouw, Nederlands)

Dominante denkbbeelden in de media, de politiek en de wetenschap over de 'mislukte integratie' van migrantengroepen lijken bij sommige politiemedewerkers het effect te hebben dat zij zich opstellen als een soort *integratie-politie*. Dit kan worden begrepen in het licht van de politie als de *reproducers of order*, de *agents* die de bestaande en vanzelfsprekende normatieve en morele orde handhaven. Op een bureau in Amsterdam-West vertelt een agent bijvoorbeeld dat hij regelmatig Marokkaanse vrouwen wegstuurt die aan de balie komen en het Nederlands niet machtig zijn. De desbetreffende politieagent windt zich hierover op en stelt dat ze maar eerst Nederlands moeten leren spreken of terug moeten komen met iemand die Nederlands spreekt. De gedragscorrigerende, rehabiliterende en socialiserende ambities van politieagenten hebben daarom niet alleen betrekking

op de criminele deviant. De 'Ander' constitueert soms ook etnische minderheden met een, waargenomen, onvolledige integratie.

5.2.1 De fatsoenlijke (en neutrale) politieagent

The principle concern of the police is surviving. They attempt to do this by identification with the conventional symbols of order, invocation of the law, and absolutistic morality (Douglas 1971: chap 3), and the myth of the neutrality of the state (Chambliss and Seidman 1971: 2-4ff). More specifically, the police subscribe in public to the view that they enforce the law, attach its legitimacy to the state, and define the state as a neutral entity of which they are by extension suppliers of appropriate 'police service'. They define their action as politically neutral agents of the politically neutral state delivering a uniform product (Manning 1977: 102).

De gewenste neutraliteit van de politieorganisatie kan onderverdeeld worden in een somatische en een culturele component. Deze laatste refereert dan aan artikel 1 van de Grondwet, dat een leidraad behoort te zijn tijdens de uitoefening van het politiewerk. Het somatische normbeeld verwijst naar de ideaalbeelden met betrekking tot het uiterlijk. De argumenten om bepaalde symbolen en ornamenten niet toe te laten op het politie-uniform passen onder de noemer van de gewenste *visuele neutraliteit* van politiemedewerkers. Het belang van het uiterlijk als een cruciale factor die een ordenende en structurerende rol speelt in het sociale verkeer tussen politiemedewerkers binnen de politie, maar ook daarbuiten tussen agenten en burgers, is onweerlegbaar geworden door het 'beschavingsoffensief'.

Hoofdcommissaris Welten van de Amsterdamse politie begint een offensief om de agenten van zijn korps er voortaan beschaafd uit te laten zien. Piercings, oorbellen, zichtbare tatoeages, een wilde haardos en vieze schoenen zijn binnenkort taboe voor Amsterdamse agenten, zegt Welten in het nummer van *HP/De Tijd* dat woensdag (20-01-06) is verschenen. 'Binnenkort zal ik op een bijeenkomst mijn plannen op dit terrein ontvouwen voor het Amsterdamse korps.' Volgens de hoofdcommissaris begint een beschaafde samenleving bij het politiekorps zelf. 'Hoe kun je de omgeving controleren en aanspreken op beschaving, als je er zelf niet beschaafd uitziet?' Lang haar is voortaan ongewenst, zegt hij in het interview. 'Gewoon kort geknipt, en haar "niet wild op de kop", zoals ze dat in Groningen zeggen. Voor de vrouwen met lang haar geldt dat ze dat beter kunnen opsteken. En ja, het zou aardig zijn als men af en toe eens de schoenen poetst.' Welten merkte dat een beschavingsoffensief goed werkte bij onverzorgde

Groningse agenten toen hij daar aantrad als korpschef. 'Het eerste wat ik daar deed was spiegels plaatsen bij de ingang van de kleedkamers. Daarboven stond de tekst: zo ziet de burger u! Naast die spiegels stonden dan poppen, een man en een vrouw, ware toonbeelden van zoals het naar mijn gevoel hoorde.'³⁸

In het bovenstaande citaat worden de somatische normbeelden voor politiemedewerkers op expliciete wijze verhelderd. De hoofdcommissaris doet uitspraken over 'ideale' en 'goede' agenten. Ik wil één kenmerk iets uitdiepen. Antropologen hebben veel geschreven over de symbolische functie van het *haar* in de samenleving. De hippiebeweging in de jaren zestig zette zich bijvoorbeeld af tegen de toen heersende sociale normen over 'normale' en 'gewone' haardracht. Zij lieten als tegenreactie het haar groeien. Volgens deze interpretatie symboliseert lang haar of een wilde haardos chaos, wanorde of deviantie. Young (1991: 90-93) schrijft in zijn etnografie over de Britse politie dat deze beelden ook van invloed zijn op de externe interactieprocessen. Agenten zouden burgers met lang haar als sociale devianten waarnemen. Het blijkt dat ook de Nederlandse politie, als het symbool van deugdelijkheid en orde, dit beeld ontmoedigt binnen haar eigen domein. Mijn belangrijkste punt is dat deze somatische normbeelden het lichaam disciplineren binnen de politieorganisatie. Het moet ten slotte gezegd worden dat deze interpretatie vooral betrekking heeft op de uniformdienst die regelmatig burgercontacten onderhoudt.

In het vorige hoofdstuk heb ik beargumenteerd dat het normbeeld van *visuele neutraliteit* is ontstaan als een reactie op de institutionele vereiste van een legitieme politieorganisatie die voor elke burger herkenbaar is (Politie voor eenieder 2009). Een concretisering hiervan is de fatsoenlijke politieagent, omdat mogelijk aanstootgevend symbolen of versieringen op het lichaam, zoals tatoeages en piercings, evenals ongewone haar- en klederdracht, niet gewenst zijn. Zo reproduceert de politieorganisatie de vermeende normatieve vanzelfsprekendheden en beelden die een fatsoenlijke en beschaafde Nederlander klaarblijkelijk van de politie verwacht. Deze redenering biedt de politie een excuus om te stellen dat burgers een bepaalde uitstraling van politieagenten verlangen. Ten slotte wordt de reproductie van het beeld van de fatsoenlijke politieagent geïmmuniseerd voor kritiek vanwege de impliciete verbinding van dit beeld met het mythische uiterlijke normbeeld van de neutrale politieagent. Het beeld van de fatsoenlijke politieagent is dan ook een subcategorie van de neutrale agent.

38 Dagblad Trouw, 28 januari 2006.

Ik benadruk dat het hier om visuele neutraliteit gaat, omdat een bepaalde haar- of klederdracht niet mag leiden tot de veronderstelling dat dit een vanzelfsprekende uitwerking heeft op de gedragingen van individuen en groepen. Het dragen van bijvoorbeeld een hoofddoek ('niet-neutraliteit' in het uiterlijk) impliceert niet dat het politiewerk daarom ook niet objectief zal worden uitgevoerd (niet-neutraliteit op het handelingsniveau).³⁹ Zou dit wel het geval zijn, dan zou evenzeer gesteld moeten worden dat alle religieuze mensen, ook degenen die hun religieuze voorkeuren niet visueel uiten, zoals een christelijke politieagent zonder een zichtbaar kruis, onmogelijk neutraal politiewerk kunnen doen. Sterker nog, om het te veralgemeniseren, als de stelling houdbaarheid zou hebben, dan zou elke politiemedewerker die een bepaalde culturele, sociale, economische of politieke ideologie aanhangt, uitgesloten moeten worden van politieorganisaties. Maar zoals ik in het vorige hoofdstuk al heb gesteld, zijn er nauwelijks controlemechanismen op de particuliere voorkeuren van politiemedewerkers. Politieorganisaties focussen nu op oppervlakkige aspecten van het somatische normbeeld van de neutrale – en de daaraan verbonden – fatsoenlijke politieagent.

Het somatische normbeeld van de neutrale politieagent zorgt voor een absolute uitsluiting van religieuze minderheden die visueel uiting geven aan hun godsdienstbeleving. De beslissing om religieuze uitingen niet toe te laten op het uniform vanuit het oogpunt van secularisme geeft het verbod zodoende een vorm van objectiviteit en redelijkheid. Het doel (van een neutrale politie die herkenbaar wil zijn voor eenieder) verschaft zo het middel (het verbod) ook een vorm van onpartijdigheid. Maar de beslissing om religieuze uitingen te weren van de uniformdienst botst met twee andere fundamentele grondrechten, namelijk het verbod op discriminatie en de vrijheid van godsdienst, en leidt tot absolute vormen van uitsluiting.

Ik wil niet de discussie van het dragen van religieuze symbolen gaan voeren middels verschillende interpretaties van de wet. Ik ben met name geïnteresseerd in de uitwerking van het somatische normbeeld van de neutrale politieagent. Om te beginnen is de strikte visuele neutraliteit in de werkelijkheid weinig consequent. Zo heb ik meerdere malen in het korps waargenomen dat politiemedewerkers van de uniformdienst zicht-

39 Overigens, er zijn ook burgers die aangeven zich niet 'neutraal' behandeld te voelen als dergelijke symbolen toegelaten zouden worden op het politie-uniform. Het draagvlak lijkt, in het huidige politieke klimaat, niet groot te zijn. Hierdoor hebben claims van politieorganisaties om het verbod in stand te houden een grotere geldigheid en 'rechtmatigheid'. Tot slot, het woord 'neutraliteit' staat voortdurend tussen aanhalingstekens om het problematische karakter van de term te duiden. Het is juist de veronderstelde 'neutraliteit' (*casu quo* objectiviteit, onpartijdigheid) in het neutraliteitsdiscours waar ik kanttekeningen bij plaats.

bare kruisjes droegen. Het is verder van belang om te onderstrepen dat de Nederlandse politie zich niet kenmerkt door een absolutistische vorm van secularisme. Zo bestaan er christelijke politievakbonden, men kan de eed afleggen op God en tevens kun je wanneer het rooster het toelaat volgens de BARP (ambtenarenreglement) een vrije dag nemen op zondag.

Tijdens een aantal groepsinterviews werd het onderwerp van religieuze symbolen op het politie-uniform besproken. Het is opmerkelijk dat, parallel aan processen in de bredere samenleving, het zwaartepunt van deze soms verhitte discussies zich concentreren op de islam. De hoofddoek lijkt zich bijvoorbeeld te hebben getransformeerd tot een teken, een symbool waartegen 'de' seculiere politie zich verzet. Vanzelfsprekend is het evenmin zo dat sikhs een tulband en joodse politiemedewerkers een keppeltje mogen dragen, maar de bestendiging van het somatische normbeeld van de neutrale agent is vooral in oppositie tot de islam. De discussies omtrent religieuze symbolen (maar eigenlijk vooral de hoofddoek) zijn geen gebeurtenissen op zich, maar hebben belangrijke symbolische functies. De symboliek zorgt bijvoorbeeld voor een verscherping van groeps grenzen en groepstegenstellingen (Verkuyten 2010: 144). Deze symbolische gebeurtenissen spelen vervolgens door op interactieprocessen binnen de politieorganisatie.⁴⁰ Duidelijkheidshalve, het argument is niet dat moslims onwelkom zouden zijn bij de politie. De analyse duidt de paradoxen aan in het mythische en dogmatische normbeeld van de neutrale politieagent, dat echter vooral betekenis krijgt in de oppositie tot 'de' islam. Dit alles moet ten slotte worden begrepen als het resultaat van de huidige sociaal-culturele context en de maatschappelijke ontwikkelingen waarbinnen politiemedewerkers optreden.

De *reproducers of order* bestendigen (on)bedoeld de contingente vanzelfsprekendheden over uiterlijke kenmerken in de Nederlandse samenleving. Met andere woorden, de politie stabiliseert de huidige machtsordening binnen de normatieve *imagined community* 'Nederland'. Bovendien, door de instandhouding van de somatische normbeelden van de neutrale en fatsoenlijke politieagent, eigent de politie zich de allure van neutraliteit op het handelingsniveau toe. De allure van neutraliteit, omdat 'de geseculariseerde Nederlandse politie' per definitie een reflectie is van de cultuur van de Nederlandse samenleving en daarom niet-neutraal is. Deze paradox,

40 Dit geldt ook voor de discussies over het handen schudden. Het handen schudden is een van de vele begroetingsvormen in Nederland en het is een veranderlijk cultureel gebruik (Köbben 2009: 387). Volgens deze interpretatie is het een sociale conventie. Toch wordt ook het handen schudden afgezet tegen abstracte beelden van een seculier-'neutrale' binnenruimte. Door de sociale conventie van het handen schudden te verbinden met het normbeeld van een 'goede' politieagent, plaatsen diegenen die zich hier niet aan conformeren letterlijk buiten het domein van de 'politie'.

van een neutrale cultuur die tegenover niet-neutrale en particularistische 'andere culturen' (in mijn voorbeeld religies) staat, wordt ook door Schinkel (2008: 130) genoemd. Door te refereren aan beelden van secularisme, waar we in Nederland geen absolute vorm van kennen, verkrijgt de uitsluiting bovendien een mate van objectiviteit en redelijkheid. Dit bemoeilijkt ten slotte dat de vanzelfsprekende aanname van visuele neutraliteit binnen politieorganisaties ter discussie wordt gesteld.

Alles overziend ontstaat er een smalle bandbreedte voor toelaatbare uiterlijke symbolen en houdt de politie, feitelijk, de somatische normbeelden van de dominante groepen in de Nederlandse samenleving in stand. In het vorige hoofdstuk heb ik beargumenteerd dat de politie haar legitimiteit ontleent aan het impressiemanagement van neutraliteit in haar interacties met burgers. Voor het somatische normbeeld resulteert dit in normatieve wensbeelden van de neutrale en fatsoenlijke politieagent. Het beeld van de neutrale politieagent wordt niet consequent toegepast in de organisatie en privilegieert christelijke politieagenten, terwijl het andere religieuze minderheden marginaliseert. Ten slotte is er sprake van absolute uitsluiting. Absolute uitsluiting impliceert dat de groepen die zichtbare religieuze symbolen dragen niet op de uniformdienst *mogen* werken en sluit aan bij de discriminatiebenadering.

5.2.2 De Nederlands sprekende politieagent

Nederlandse taalvaardigheid is een belangrijk gegeven voor politiemedewerkers. Een goede taalbeheersing is onder meer nodig vanwege de administratieve afhandeling van politionele zaken. Bovendien heeft taalbehendigheid voor veel agenten de betekenis dat het een middel kan zijn om autoriteit uit te oefenen, maar ook om effectief het werk te kunnen uitvoeren. Zo is een politievanzelfsprekendheid dat 'je met de mond meer bereikt dan door te knokken'.

Ook normatieve territoriale connecties met de Nederlandse natiestaat zorgen ervoor dat de Nederlands sprekende politieagent een subnormbeeld is binnen politieorganisaties. Dit is een vrij algemeen subnormbeeld dat geldt voor diverse private en publieke organisaties. Toch neemt dit niet weg dat er binnen de politieorganisatie, vanwege dit subnormbeeld, specifieke interactieprocessen ontstaan die relevant zijn om te bespreken. Bovendien, juist de zelfbeelden van politieagenten als de producenten van de bestaande en vanzelfsprekende cultureel-normatieve orde in de Nederlandse samenleving maken dit normbeeld zo belangrijk.

Hoewel het management politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen aanmoedigt hun eigen taal strategisch toe te passen om aansluiting te vinden bij 'hun gemeenschappen', leiden territoriale opvattingen van de Nederlandse politie soms tot antagonistische attitudes.

Er ligt nu het voorstel dat 50% van de dienders op het August Allebé-plein van Marokkaanse origine moet zijn. Dat is toch te gek. Dat helpt hun [Marokkaanse burgers in Amsterdam-West] integratie toch ook niet. Die [collega's] gaan daar dan met de burgerbevolking Marokkaans spreken. Dan blijf je de achterstand behouden. Kijk... ik begrijp dat die collega's daar meerwaarde hebben, maar je moet wel Nederlands blijven spreken. We wonen toch in Nederland? (Brigadier, man, Nederlands)

In het bovenstaande citaat is een relatie zichtbaar tussen de beelden van de Nederlandse samenleving en de rol die de politieambtenaar in de samenleving behoort te hebben. Een andere politiemedewerker zegt hierover:

Als ik mensen tegenkom op straat en ik moet verbaliseren en zij spreken slecht Nederlands, dan zeg ik daar wat van. Dan zeg ik bijvoorbeeld dat ze Nederlands moeten leren spreken. Ja, anders zullen we elkaar nooit verstaan. (Hoofdagent, man, Nederlands)

Dominante beelden in de Nederlandse samenleving worden zo geïncorporeerd in de politieorganisatie en als normbeelden belangrijk geacht voor politiemedewerkers. Tijdens het veldwerk bleek een subcultuur binnen de politie de opvatting te onderschrijven dat de Nederlandse politie Nederlands behoort te spreken. Deze houding beperkt zich echter niet alleen tot de etnische meerderheden.

Ik spreek nooit Surinaams met Surinaamse jongeren. Nee. We wonen in Nederland, en iedereen die zich hier bevindt, daarvan wordt geacht dat zij de Nederlandse taal spreken. (Brigadier, man, Surinaams-Nederlands)

De attitudes met betrekking tot het spreken van Nederlands tijdens de uitoefening van het politiewerk zijn ambivalent. In het volgende interview spreekt een Marokkaans-Nederlandse hoofdagent over een zekere vorm van willekeur, die hij als negatief ervaart.

Tijdens mijn opleiding kregen we les van een verkeersdocent. Die vroeg: 'Waar kom je vandaan?' Ik zeg: 'Marokko.' Hij zegt: 'Stel je voor: je krijgt een Marokkaanse bestuurder die niet zo goed Nederlands spreekt en hij wil die bon niet. Zou je hem dan in het Marokkaans aanspreken?' Ik moest er even over nadenken. Echt, we waren met zijn zestien en elf daarvan zeiden: 'Nee, dat kan niet, je woont in Nederland. Als die chauffeur die bon niet wil, dan gaat ie toch lekker terug naar Marokko.' Ik wist echt even niks te zeggen. Gewoon overmacht weet je.

Recent nog had ik een huiselijk geweld-zaak. En het waren Marokkaanse mensen. We kwamen daar en die mensen spraken echt geen woord, maar dan ook geen woord Nederlands. Schuift mijn collega mij naar voren, terwijl die jaren terug nog zo'n grote bek had: 'Ja, praat maar even Marokkaans.' Als het ze uitkomt, dan mag je Marokkaans praten en anders niet. (Hoofdagent, man, Marokkaans-Nederlands)

Het spreken van de Surinaamse, Turkse en Marokkaanse taal behoort, zo blijkt uit het citaat, functioneel te zijn en een meerwaarde te hebben voor het politiewerk. Veel politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen zijn zich hiervan bewust.

Nee, natuurlijk ga je niet zomaar Turks praten op de plot waar Nederlandse collega's bijstaan. Ze [Nederlandse collega's] begrijpen niet wat je zegt. En dan voelen zij zich weer uitgesloten. (Brigadier, man, district West, Turks-Nederlands)

Door in de interne en externe omgeving van de organisatie een buitenlandse taal te spreken, ontstaat een barrière waardoor witte Nederlandse politiemedewerkers zich uitgesloten kunnen voelen. Bovendien kan het spreken van een andere taal problematisch zijn op de surveillancedienst, die zich kenmerkt door het sluimerende risico van gewelddadige en risikante situaties. Dit ondermijnt de traditioneel herkenbare wij-zij-dichotomie van politie/niet-politie, omdat agenten zich normaal gesproken als een eenheid presenteren naar burgers. Wanneer een agent van een andere etnische achtergrond zijn taal spreekt, wordt dus als het ware een symbolische grens opgetrokken tussen de twee politiemedewerkers. Ten slotte heeft het normbeeld van de Nederlands sprekende politieagent een relatie met de normbeelden van de integere en solidaire politieagent. Deze normbeelden worden geactiveerd of getriggerd, waardoor betrokkenen de (taal) handelingen die bij de normbeelden passen, behoren uit te voeren.

Was een keer een Turkse man en die begreep er niks van. Dus ik ga Turks met hem praten. Het was een rustig en gemoedelijk gesprek, we waren allebei grapjes aan het maken en de spanning ebde weg. Mijn Nederlandse collega die stond schuin achter mij. Ik had het gesprek afgerond en we liepen terug naar de auto. Draait mijn collega zich woest naar mij om en zegt: 'Wat flik jij me nou! Je loopt gewoon Turks te praten.' Ik begreep er echt niks van. Ik probeerde alleen maar efficiënt onze opdracht uit te voeren. Hij dacht dat ik achter zijn rug om aan het roddelen was. Hij moet mij erop vertrouwen dat ik dat nooit zou doen! (Hoofdagent, man, Turks-Nederlands)

Een andere politieagent zegt hier het volgende over:

Ik heb een keer een gesprek gehad met een arrestant en omdat hij niet goed Nederlands sprak, ben ik overgestapt naar het Marokkaans. Vervolgens kwam een Nederlandse collega naar mij toe en die zei: 'Ik vind het helemaal niet prettig, waarom kun je gewoon niet in het Nederlands praten', blabla, op die toer ging het. Dus ik zeg tegen hem: 'Luister even goed vriend, wanneer je me nodig hebt dan is het allemaal mooi meegenomen.' Dus ik moet een heel verhaal gaan vertellen dat ik op dat moment niet anders kon. Waardoor ik wel het idee had van, nou ja, vind jij mij wel objectief en integer genoeg in mijn werk? Het is gebruikmaken van, wanneer het hen uitkomt. (Brigadier, man, Marokkaans-Nederlands)

Het wordt aannemelijk gemaakt dat het spreken van een niet-Nederlandse taal een uitwerking heeft op de normbeelden van de integere en solidaire politieagent. Bovendien bestaat er volgens enkelen ook een verschil in de perceptie van de talen die gesproken *mogen* worden. Deze ongelijkheden manifesteren dat er geprivilegieerde en gemarginaliseerde talen bestaan en dat hier verschillende betekenissen aan worden toegekend.

We hadden een keer een doorzoeking van een huis. Ik stond boven en hoorde die mensen Spaans praten. Collega's spreken Nederlands, Engels, maar die mensen blijven Spaans spreken. Ik spreek een beetje Spaans, dus ik ga met die mensen praten. Niks aan het handje, ze wilden meewerken. Naderhand zeggen collega's: 'Oh je spreekt Spaans, wat fijn en wat goed.' Ik kreeg echt schouderklopjes.

Een andere keer was er een gestolen auto en moesten we mensen verhoren. Zo waren er ook Marokkaanse mensen. Ik spreek Nederlands, die mensen spraken Marokkaans terug. Ik sprak Nederlands, die mensen bleven Marokkaans tegen me praten. Dus ik ga in het Marokkaans met die mensen praten. En ik voelde al een spanning in me opkomen, ik dacht: Wat gaat mijn collega hiervan denken. Nou goed, gesproken en zaak afgehandeld. We lopen terug naar de auto en mijn collega zegt: 'Ik wil toch iets zeggen.' Ik zeg: 'Wat dan?' 'Ja, nou ik vond het niet prettig dat je Marokkaans praatte met die mensen.' Dit soort ervaringen. En ik heb het vaker meegemaakt, je voelt je gewantrouwd, je voelt je niet gewaardeerd, niet volledig. Ik had daarna ook niet meer de neiging om Marokkaans te spreken. Zelfs wanneer het effectief had kunnen zijn voor het werk. (Inspecteur, man, Marokkaans-Nederlands)

Tijdens een door mij gegeven workshop voor politieagenten ontspoon er zich een interactie met betrekking tot dit onderwerp. Het gaat hier over het kunnen toepassen van een buitenlandse taal tijdens het politiewerk en

dan met name over de verschillen in percepties van de soorten talen die worden gesproken.

Pieter: 'Ik heb hier echt geen beelden bij. Ik werk in de Transvaalbuurt en 80% van de mensen daar is Marokkaans. Ik loop soms met de Marokkaanse buurtregisseur mee en die spreekt voortdurend Marokkaans met de mensen in zijn wijk. Ik vind dat echt niet bedreigend hoor. Ik zie dat als een manier om gebruik te maken van elkaars individuele kwaliteiten. Om beter politiewerk te leveren. Ik kan hier echt niks mee.'

Hans: 'Ja, dat klopt. Maar ik heb er wel beelden bij dat collega's hier moeite mee hebben. Ik denk dat dat toch met vertrouwen te maken heeft.'

Hendrik: 'En je staat er soms ook echt een beetje voor spek en bonen bij.'

Pieter: 'Nou goed, wat is het alternatief? Wat is het alternatief dan?'

Hendrik: 'Ja, ja.'

Aziz: 'Maar stel jij praat in het Engels met een burger. En een collega zegt: "Wat flik je me nou, ik spreek geen Engels!"

Pieter: 'Of Duits. Of Frans. Dan maken we er toch minder een probleem van?'

De ontvankelijkheid voor het toepassen van een buitenlandse taal tijdens de uitoefening van het politiewerk lijkt vooralsnog laag. Toch is er sprake van een verschuiving. De meeste onderzoeksbetrokkenen geven aan dat individuele politiemedewerkers zich steeds meer openstellen voor deze niet-vanzelfsprekende politiestijlen. Mijn interpretatie moet dan ook worden begrepen in de huidige context, waarin een monoculturele politieorganisatie⁴¹ langzaam meebeweegt met de ontwikkelingen in een multi-etnische en multireligieuze samenleving.

Ten slotte speelt volgens politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen ook selectieve waarneming een rol bij de perceptie van hun Nederlandse taalvaardigheid. Tijdens een groepsdiscussie ontstaat het volgende gesprek:

Moenir (Hoofdagent, man, Marokkaans-Nederlands): 'Wat me in het verleden weleens is overkomen, maar wat ik zie, is dat hogere collega's het werk van allochtonen extra controleren. We hadden een keertje, als geintje, precies dezelfde proces-verbaal ingeleverd. Ik en een Nederlandse collega. En ik had een paar taalfouten en hij helemaal niks!'

41 Of eigenlijk een *van oudsher* monoculturele organisatie.

Gelach en uitingen van ongeloof in de zaal.

Ahmed (Surveillant, man, Marokkaans-Nederlands): 'Ik heb zoiets vergelijkbaars meegemaakt, er was een hoofdagent die had getypt en vervolgens had ik het verbaal ingeleverd. Maar mijn leidinggevende wist niet dat hij dat had getypt, hij dacht dat ik dat samen met een andere allochtone collega had getikt. Dus op een gegeven moment zegt hij: 'Ja, eigenlijk hebben jullie heel veel begeleiding nodig', terwijl een Nederlandse collega het had getypt! Dus ik zeg dat ik het niet had geschreven, dat een Nederlandse hoofdagent het had gedaan, en toen begon ie zich een beetje terug te trekken.'

Hoessein (Surveillant, man, Marokkaans-Nederlands): 'Kijk, als ik een fout maak, dan is het een taalfout en dan worden er grapjes gemaakt enzo, je weet toch, maar als een Nederlandse collega een fout maakt, dan is het van, "Ja dikke vingers". Weet je, dan is het zogenaamd een spelfout en geen taalfout.'

Tijdens het veldwerk (workshops, trainingen en groepsinterviews) kreeg ik herhaaldelijk te horen dat politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen over gebrekkige taalvaardigheden zouden beschikken. Eerdere negatieve ervaringen en de vooronderstelling dat aan etnische minderheden minder zware eisen worden gesteld bij de selectie lijken van invloed te zijn op de interactieprocessen tussen etnische minder- en meerderheden (De Vries 1997: 8). Zo zijn in de jaren negentig politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen aangenomen die niet aan de functie-eisen voldeden (Bukman 1994). Dergelijke verhalen werden tijdens het veldwerk nog altijd verteld. De huidige context, met de kroonbenoemingen van vrouwen en etnische minderheden op topfuncties binnen politieorganisaties, zorgt ervoor dat dergelijke stereotype beelden weer oplaaien. Zo zou men soepeler zijn met de functie-eisen wanneer het doelgroepen betreft. Daar staat tegenover dat een subgroep van etnische minderheden van mening is dat de beoordeling van hun taalvaardigheid niet helemaal zuiver verloopt.

5.2.3 De eenzijdige etnische integriteits- en neutraliteitslast

De connecties van de politie met de Nederlandse natiestaat zorgen voor andersoortige ongelijkheden. De culturele normbeelden van de integere en neutrale politieagent blijken minder neutraal en objectief wanneer ze op het analyiseniveau van etniciteit en cultuur worden geanalyseerd.⁴²

42 De eerdere bespreking, in paragraaf 5.2.1, ging over neutraliteit als een somatisch normbeeld. Neutraliteit als een cultureel normbeeld heeft betrekking op het handelingsniveau. Zoals eerder is betoogd, bestaat er mijns inziens geen vanzelfsprekende relatie tussen beide niveaus.

Ascriptieve ongelijkheden, omdat etnische minderheden meerdere paspoorten en dus contrasterende loyaliteiten zouden hebben, zorgen voor divergerende betekenissen die deze twee normbeelden krijgen wanneer het etnische minder- en meerderheden betreft.

In het rapport van de parlementaire enquêtecommissie inzake opsporing wijzen Fijnaut en Bovenkerk (1995) herhaaldelijk op de mogelijke loyaliteitsproblemen waarmee politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen in aanraking kunnen komen. De instroom van deze categorie politiemedewerkers zou bijzondere risico's opleveren met betrekking tot corruptie. Stereotype opvattingen over de veronderstelde tegenstrijdige loyaliteiten van etnische minderheidsgroepen op grond van cultuur, religie en etniciteit creëren het beeld dat ze vertegenwoordigers en verlengstukken zijn van hun gemeenschappen. Deze etnische loyaliteit en solidariteit wordt vervolgens ook verondersteld in de banden met familieleden en vrienden. Uit het onderzoek van Fijnaut en Bovenkerk (1995) blijkt verder dat politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen oververtegenwoordigd zijn in corruptiegevallen en met name wanneer het gevallen betrof die gerelateerd waren aan de georganiseerde misdaad.

Het gaat in deze gevallen gewoonlijk om relaties in de familiale sfeer. Politiemensen behoren geen private contacten met misdadigers te onderhouden, maar je eigen familie kies je niet en het is lang niet altijd eenvoudig de relatie met familieleden radicaal te verbreken. De vroegere commissaris Blaauw van Rotterdam wees ooit op de 'zeven ijzeren d's' die kunnen dienen als 'ontstekers' van corruptie: dames, drank, dubbeltjes, drugs, dalven, dobbelen en dirty tricks (Blaauw, 1991). De ontsteker 'familie' moet daaraan zeker worden toegevoegd. En omdat eenzelfde etnische achtergrond vaak een soortgelijk loyaliteitsprobleem oplevert, moet 'eticiteit' er ook bij staan. (Fijnaut en Bovenkerk 1995: 139-140)

In het bovenstaande worden de problematische loyaliteitsbindingen van 'familie', 'cultuur' en 'eticiteit' van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen herbevestigd. Hoewel Fijnaut en Bovenkerk de categorie 'eticiteit' noteren, doelen zij op personen van etnische minderheidsgroepen en niet op witte Nederlandse politieagenten. Ook Huberts en Naeyé (2005: 36) geven aan dat de mogelijkheid bestaat dat politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen minder snel bekenden zullen aangeven en makkelijker informatie zullen doorspelen. Dit punt werken ze in hun onderzoek echter niet uit. Ten slotte suggereren Broekhuizen et al. (2007: 14) in hun inleiding dat de 'bruggenhoofdpositie' van etnische minderheden om informatie in te winnen die voor anderen ontoegankelijk is, ervoor kan zorgen dat 'informele sociale contacten ontstaan die concurrerend blijken met de sociale steun vanuit de politieorganisatie'.

Het spanningsveld dat al deze auteurs beschrijven is echter niet specifiek voor politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. Het geldt mijns inziens voor een grote en diverse groep politiemedewerkers die in grote onzichtbaarheid hun werkzaamheden uitoefenen.

De vooronderstelling van meervoudige loyaliteiten bij etnische minderheden en de problematisering van cultuur zijn opmerkelijk. Zelfs in het geval dat er een significante oververtegenwoordiging van politiemedewerkers van de etnische minderheid bestaat, is het onjuist om deze statistische correlatie in een causaal verband te brengen met cultuur of etniciteit. Hiermee poog ik niet de oververtegenwoordiging van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen in integriteitsschendingen, zoals die is geconstateerd door Fijnaut en Bovenkerk (1995), te bagatelliseren. Mijn interesse ligt bij de uitwerking van dergelijke beelden op de handelingen van etnische minder- en meerderheden en de specifieke in- en uitsluitingsvormen die ontstaan.

Alle politiemedewerkers kunnen te maken krijgen met loyaliteits- of integriteitsconflicten wanneer het familieleden en vrienden betreft. Sterker nog, iedere politiemedewerker heeft meervoudige loyaliteiten die naast de loyaliteit aan de politie bestaan. Maar de connectie van de politieorganisatie met de natiestaat leidt ertoe dat de incongruentie tussen de etnische achtergronden van minderheden aan de ene kant en de dominante Nederlandse etniciteit aan de andere kant deze categorie politiemedewerkers markeert en differentieert als waarneembare 'Anderen'. Hierdoor worden vooral de mogelijke loyaliteitsconflicten van etnische minderheden ter discussie gesteld. Op het analyseniveau van etniciteit en cultuur komt de last van eerlijkheid, betrouwbaarheid, objectiviteit en neutraliteit bij deze politiemedewerkers te liggen en dan voornamelijk wanneer ze moeten optreden tegenover hun 'eigen groepen'. Deze categorie politiemedewerkers wordt dan beoordeeld op grond van de culturele normbeelden van de integere en neutrale politieagent.

De bewijslast veronderstelt dat een politiemedewerker van een etnische minderheidsgroep moet aantonen (aan zijn collega's) dat hij objectief en neutraal kan blijven wanneer hij handelt ten opzichte van zijn 'eigen' groep. De volgende notitie gaat in op de waarneming dat politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen zich niet zouden kunnen onttrekken aan hun verschillende bindingen en loyaliteiten op het analyseniveau van etniciteit en cultuur.

Op een gegeven moment legt Hans enkele casussen voor aan de groep agenten. We hebben zo-even een theoretische uiteenzetting gekregen over het universalisme, het cultureel relativisme en het pluralisme. Een casus luidt als volgt: Je zit in een multicultureel team en je bent leidinggevende. Jullie krijgen een zaak binnen van een Marokkaans meisje dat is verkracht. Wat doe je? Vanuit welk kader handel je? Zet

je een Marokkaanse agent op de zaak? We worden opgedeeld in groepjes van drie en moeten nadenken over de casussen. Vervolgens wordt na elke casus naar de mening van de groepen gevraagd. Twee van de vijf groepen geven aan dat de Marokkaanse agent niet op de zaak gezet moet worden. Het argument is dat de agent tegen zichzelf beschermd moet worden, omdat die zich anders niet los zou kunnen maken van zijn cultuur. Hierdoor zou hij de zaak niet objectief kunnen benaderen. (Veldwerknootitie)

Tijdens een groepsinterview deelt een Marokkaans-Nederlandse surveillant een verhelderende ervaring over dit thema. In het voorbeeld wordt ook inzichtelijk gemaakt hoe mechanismen van opgelegde identiteit een rol spelen in interactieprocessen tussen etnische minder- en meerderheden.

Ik had een keer een bekeuringsgesprek, ik zat nog op mijn opleiding, en die meneer spreekt geen Nederlands, geen Engels, maar alleen Arabisch. Dus ik spreek Arabisch met hem, en op een gegeven moment, ja, ik maak zelf uit wanneer ik wel of niet bekeur, ik heb discretionaire bevoegdheid en die gebruik ik zowel bij autochtonen als bij allochtonen. En ik besluit om die man de bekeuring niet uit te schrijven, waarop ik van mijn collega krijg te horen: 'Ja, jullie spreken allebei Arabisch en daarom heb je hem zeker die bekeuring niet gegeven?' Dus ik probeer het haar uit te leggen en zij blijft zeggen: 'Ik weet genoeg, jullie spreken dezelfde taal, dus het is vanzelfsprekend.' En een halfuur later besluit ze zelf om niet een bon uit te schrijven aan een autochtone burger. Dus ik zeg tegen haar: 'En hoe zit dit dan? Dit is toch precies hetzelfde?' En zij zegt: 'Ja, je moet je niet aangevallen voelen.' Ik dacht, weet je wat, laat maar zitten. (Surveillant, man, Marokkaans-Nederlands)

De volgende hoofdagent vertelt ook over een bekeuringssituatie en de twijfel aan zijn neutraliteit vanwege een gedeelde etnische achtergrond met de 'burger'.

Ik had een keertje een Marokkaanse man, redelijk op leeftijd. Maar goed, hij had iets van drie bonnen ofzo. Maar goed, ik geef nooit drie bonnen, ik geef er altijd maar eentje. En toen liep een [Nederlandse] collega achter mij langs, en hij kende mij niet eens, en hij zegt: 'Ja, hij zal er waarschijnlijk geen een krijgen!' Ik was nog in gesprek met die man! Dus die man die hoorde dat en dacht dat ik ook daadwerkelijk geen bon zou schrijven. Dus toen ik hem op een gegeven moment vertelde dat hij een bon zou krijgen, toen begon ie te flippen. Dit, dit en dit. En toen werd ik voor alles uitgemaakt. Dus ik spreek die collega daarop aan. Grapjes maken is leuk, maar ik ben daar serieus met mijn werk bezig en hij maakt mij het werk onmogelijk. En hij geeft mij ook

nog het gevoel dat ik niet neutraal zou zijn ofzo. (Hoofdagent, man, Marokkaans-Nederlands).

De opmerking van de witte Nederlandse agent construeert een impliciete etnische scheidslijn die voor de Marokkaans-Nederlandse hoofdagent op dat moment niet relevant is. Bovendien zou de Marokkaans-Nederlandse politieagent vanwege de temporele relevantie van etniciteit – eigenlijk de veronderstelling dat een gedeelde etnische afkomst een rol speelt tijdens het bekeuringsgesprek – niet eerlijk en neutraal genoeg zijn werk uitoefenen en daarom onvoldoende ‘politie’ zijn. Mijns inziens ontstaat de relatieve uitsluiting op grond van het normbeeld van de integere en neutrale politieagent.

De problematisering van de integriteit en de neutraliteit van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen maskeert vormen van ongelijkheid tussen de etnische minder- en meerderheid. Het impliciete uitgangspunt is dat witte politiemedewerkers objectief en neutraal zijn tegenover hun eigen groepen, terwijl politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen een bewijslast dragen wanneer ze optreden ten opzichte van mensen van hun eigen collectieven. Gevoelens en emoties van wantrouwen spelen hier eveneens een rol in.

Kijk, als ik met een autochtone collega sta en die spreekt een crimineel aan die ik als crimineel ken, en die zijn samen in een buurt opgegroeid, dan interpreteer ik dat zelden als een risico. Als een Marokkaanse collega het doet, in dezelfde situatie, interpreteer ik het wellicht als een risico. (Commissaris, man, Nederlands)

Hieronder blijkt dat de normbeelden van de integere en neutrale politieagent ook toepasbaar zijn op het administratieve personeel. Het gaat dus ook om de integere en neutrale politiemedewerker. In het volgende interview zegt een administratief medewerker, een vrouw met Surinaamse achtergrond:

Lisa: ‘Wij waren bezig met een Surinaamse crimineel bij ons op de afdeling. En toen was het wel ineens stil als ik in de buurt was! Ik dacht bij mezelf: denk je echt dat ik ga bellen met Suriname?! Toen had ik echt een gevoel... oh... oké... weet je? Ja, dat was toen echt heftig.’

Sinan: ‘Oké, als ik het goed begrijp was dit een zaak die bij jullie op het bureau speelde, jij komt dan een kamer binnenlopen en...’

Lisa: ‘Ja, ik voelde gewoon, het viel stil, je kon bij wijze van spreken een naald horen vallen. Ik dacht echt van: *damn*, denken ze nu echt dat ik... Ik kan geen vinger wijzen hoor. Want stel dat ik ze d'r op had aangesproken dan hadden ze gezegd: ‘Nou nee hoor, dat ligt aan jou, dat is jouw beeld.’ Ja, maar dat viel me op, daar heb ik echt een nare smaak aan overgehouden.’

In het bovenstaande voorbeeld blijkt bovendien dat ook de vermeende activering of relevantie van de normbeelden de eindresultaten van in- en uitsluitingsprocessen bepaalt. Tijdens een groepsgesprek met politie-medewerkers van Marokkaanse achtergrond komt dit thema eveneens aan bod. De volgende hoofdagent geeft geen concreet voorbeeld, maar omschrijft een gevoel waarbij hij zich gewantrouwd voelt. Gebeurtenissen in de multiculturele samenleving, die veel media-aandacht genereren, activeren daarom ook bepaalde normbeelden.

'Nou, sinds die dubbele paspoortenrel, van die Marokkaanse collega in Rotterdam [een Marokkaanse politieagent werd toen ontslagen omdat hij zou spioneren voor de geheime dienst van Marokko⁴³] is mijn gevoel hedendaags dat ik denk dat we allemaal hier onder de tap zitten.'

Gelach alom.

'Ja, ja, maar dat is wel een gevoel van mij, kijk ik heb niks te verbergen, maar je hebt wel het gevoel dat er extra op je wordt gelet omdat je een dubbele agenda zou hebben. Je wordt er ook steeds aan herinnerd door zogenaamde grapjes van collega's.' (Hoofdagent, man, Marokkaans-Nederlands)

Ook historische sociale verhoudingen, die zich uiten in etnische stereotyperingen, beïnvloeden de interactieprocessen tussen de etnische minderheden en de dominante groepen binnen de organisatie. De integriteitsschendingen van enkele politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen in de jaren negentig in het korps Amsterdam-Amstelland zijn nog sterk aanwezig in de herinnering van een grote groep oudere, witte politiemedewerkers.

Er zijn toen mensen met een niet-westerse achtergrond de organisatie binnengekomen... dat had echt niet gekund. Die spraken nauwelijks Nederlands en zij hebben toen gelekt. Veel van die groep die is ook ontslagen. Ja, zulke verhalen blijven wel hangen bij mensen. Dat is ook normaal. (Inspecteur, man, Nederlands)

De inspecteur in het citaat hierboven refereert aan de instroom van een grote groep Surinaamse politiemedewerkers die na de moord op hoofdinspecteur Herman Gooding naar Nederland waren gekomen om daar opnieuw in dienst te treden. De indruk bestond bij de rijksrecherche dat deze groep door de legerleiding van Desi Bouterse was gestuurd en dat de toenmalige minderhedencoördinator binnen de politie Amsterdam-Amstelland, die

van Surinaamse afkomst was, hier een rol in speelde (Fijnaut en Bovenkerk 1995: 146-147). De verantwoordelijke ministers van Binnenlandse en Buitenlandse Zaken lieten de burgemeester van Amsterdam weten dat er inderdaad sprake was van gevaar voor de staatsveiligheid, waardoor de minderhedencoördinator werd ontslagen. Het argument is dat dergelijke gebeurtenissen uit het verleden van invloed zijn in het heden.

De ongelijkheden op het niveau van de normbeelden van de integere en neutrale politieagent zorgen ervoor dat politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen moeten aantonen dat ze niet voldoen aan de etnische stereotyperingen (Bovenkerk en Luning 1979). Deze ascriptieve ongelijkheden op het analyiseniveau van etniciteit leiden tot een wantrouwen ten opzichte van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. Het argument is dat de ongelijkheden op het analyiseniveau van cultuur en etniciteit ontstaan in de institutionele, professionele en maatschappelijke context waarbinnen de politie opereert. Stereotype beelden over etnische minderheden in de media, de wetenschap en de samenleving komen daarom ook voor binnen politieorganisaties. Alleen zorgen de institutionele en professionele context en het belang van de normbeelden van de integere en neutrale politieagent voor een bijzondere positie van etnische minderheden.

Het situatiespecifieke karakter van de in- en uitsluitingsprocessen

De betekenissen van de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent ontstaan vaak in specifieke contexten. Situationele factoren leiden ertoe dat leden van de politieorganisatie als leden van etnische minderheidsgroepen worden waargenomen. Dit proces draagt bij aan symbolische onderscheidingen en gevoelens van 'erbij horen' en 'er niet bij horen'.

De eerste situationele factor is dat het spreken van een niet-Nederlandse taal tijdens het politiewerk tot zekere spanningen kan leiden. Veel politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen relateerden de spanningen rondom het spreken van hun eigen taal aan het problematiseren van hun individuele integriteit en neutraliteit. De uitsluiting ontstaat dus op grond van het normbeeld van de integere en neutrale politieagent. Ook politiemedewerkers van de etnische meerderheid beamen deze opvattingen, waardoor ze niet uit de lucht zijn gegrepen.

We hadden hier een Turkse jongen. Die ging dan soms achter de flex-computers zitten, hierachter, en dan was hij de hele tijd aan het bellen. In het Turks. Ik moet je eerlijk bekennen, ik dacht: Klopt dit wel? Vertrouw ik je wel? Je verstaat het niet, dus je gaat allerlei dingen denken. (Inspecteur, man, Nederlands)

Een tweede situationele factor zijn de interacties van politieagenten van etnische minderheidsgroepen met collega's en burgers van de 'eigen' etnische groep. In dergelijke situaties is er sprake van een bestaande en vermeende waarneming van etnische loyaliteit of solidariteit, waardoor de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent manifest worden. Dat wil zeggen, een politiemedewerker van een etnische minderheidsgroep moet dan (aan de rest van de groep, de afdeling of het korps) aantonen dat hij betrouwbaar, neutraal en solidair is. De activering van etniciteit kan ontstaan door toedoen van de politieagent van een etnische minderheidsgroep, een directe collega van de etnische meerderheid of een burger van een etnische minderheidsgroep. Een bestaande activering van etniciteit (of etnische solidariteit) impliceert dat betrokkenen op grond van concrete (taal)handelingen als een etnische 'Ander' worden geobserveerd. Een vermeende activering van etniciteit (of etnische solidariteit) wil zeggen dat politieagenten kunnen handelen op grond van de veronderstelling dat ze als een etnische 'Ander' worden geobserveerd. Ik kom later in dit hoofdstuk terug op deze situationele factor.

Een derde kenmerk is dat het wantrouwen vooral een rol speelt met betrekking tot interactieprocessen wanneer een politiemedewerker nieuw is binnen de politieorganisatie of naar een nieuwe afdeling wordt overgeplaatst. Tijdens deze momenten van de eerder beschreven liminale fase is het van belang dat iemand aantoonde dat hij of zij te vertrouwen is (de integere politieagent) en zich collegiaal opstelt (de solidaire politieagent). Na deze temporele testfase normaliseren de onderlinge verhoudingen vaak, mits de persoon in kwestie heeft voldaan aan de bewijslast.

Dit mechanisme is niet specifiek etnisch of cultureel van aard. Toch zijn er verschillen te observeren, vanwege de gelijktijdige activering van de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent aan de ene kant en beelden over specifieke etnische minderheidsgroepen aan de andere kant. Enkele voorbeelden uit het veldwerk illustreren dit. Tijdens mijn onderzoek ben ik zelf meerdere keren geconfronteerd met een zeker wantrouwen tegenover mij. Ik ben me ervan bewust dat deze gebeurtenissen mijn interpretaties hebben beïnvloed. Desalniettemin heb ik deze ervaringen regelmatig voorgelegd aan verschillende groepen tijdens workshops, trainingen, groepsinterviews en informele gesprekken om zo veel mogelijk te reflecteren over de gebeurtenissen en tot een gezamenlijke intersubjectieve betekenis te komen.

Vandaag ga ik weer meerijden op de noodhulp. Een bureau waar ik nog niet eerder ben geweest en waar de mensen mij nog niet kennen. Moet ik weer tig keer uitleggen wie ik ben en wat ik kom doen. Ik heb mijn bezoek al van tevoren aangekondigd door te mailen met de wijkteamchef, de plaatsvervangende wijkteamchef en de stipper. We hadden afgesproken dat ik tijdens de briefing even kort mezelf zou

introduceren. Tijdens de briefing, waar zo'n vijftien dienders aanwezig zijn, vertel ik over het Juxta-project en over mijn onderzoek. Ik vertel onder meer dat we zijn aangesteld als kritische denkers en dat we in dienst van de politie zijn. De planner koppelt mij vervolgens aan twee agenten met wie ik ga meerijden. Terwijl we door de gang lopen, stel ik mezelf voor aan de twee agenten. De ene spreekt mijn achternaam niet goed uit.

'Nee, met een cedille. Dus Tsjankaya', zeg ik.

'Kankaya?'

'Nee, Tsjankaya. Zeg eens Tsjurtsjl?'

'Oh oké, op die manier.'

We worden abrupt onderbroken door de andere diender.

'Ben jij trouwens gescreend?'

Ik denk: zelfs een uitvoerige introductie waarbij ik *echt* heb aangegeven dat ik in dienst van de politie ben, heeft niet geholpen. Ik tik mijn politiepas aan, die overigens ostentatief zijn plek heeft op mijn borst en zeg: 'Ja, dat ben ik.'

Uit de casus volgt het vierde contextspecifieke kenmerk, namelijk het rondlopen 'in burger' op een politiebureau. Politied medewerkers van etnische minderheidsgroepen geven aan dat wanneer zij op een bureau moeten werken waar anderen hen niet kennen en daar 'in burger' aankomen, zij vaak worden behandeld als *niet-politie*. Nog specifieker, vaak worden ze waargenomen als 'leden' van hun etnische groepen en krijgen ze een negatieve status toebedeeld.

Als ik een uniform aanheb, dan ben ik een Marokkaan in een uniform. Als ik mijn uniform niet aanheb, dan ben ik gewoon een Naffer⁴⁴ in de ogen van de meeste collega's. Als ze mij op straat zouden zien, snap je? Dan zouden ze dat denken. Eerst waren er geen legitimatiepoortjes op het PTO [Politietrainingscentrum Over-Amstel]. Je moest je naderhand legitimeren. Ik ging daar wel eens naartoe en werd twee keer gevraagd naar mijn legitimatie. Al mijn Hollandse collega's

44 Het woord 'Naffer' is een afkorting van het woord 'Noord-Afrikaan'. Dit is in de jaren negentig bedacht door Amsterdamse politieagenten om Marokkaanse, Tunesische en Algerijnse verdachten en criminelen te duiden. Het woord 'naffer' heeft tegenwoordig een negatieve connotatie gekregen en kan als beledigend worden beschouwd. Zo staat op de volgende site (www.woordenboer.nl/bw/bw3.htm) te lezen dat het woord een variatie is op 'kaffer', een Arabisch scheldwoord voor zwarte Afrikanen (oorspronkelijk kaffir voor ongelovigen). Zoals met het (veel zwaarder beladen) woord 'nigga' of 'nigger' in de Verenigde Staten, wordt tegenwoordig het woord 'naffer' onder meer door Marokkaans-Nederlandse hiphoppers gebruikt als een geuzennaam. Tijdens het veldwerk hoorde ik af en toe ook een andere afkorting, 'NATOS', die voor Noord-Afrikaanse Teringlijers Op Sportschoenen staat.

bij mij in de groep zijn hier nooit naar gevraagd! (Surveillant, man, Marokkaans-Nederlands)

De status die politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen wordt toebedeeld wanneer zij het politie-uniform niet dragen, heeft vaak een negatieve en inferieure betekenis. In informele gesprekken geven Surinaams-, Turks- en Marokkaans-Nederlandse politiefunctionarissen aan dat ze wel eens zijn aangesproken als een schoonmaker of als een familielid van een verdachte. Zelf ben ik tijdens mijn veldwerkperiode aangezien voor 'de jongen die de cola-automaat kwam bijvullen' en, veel vaker, als een familielid van een verdachte.⁴⁵ Voor de duidelijkheid, mijn politiepas was altijd zichtbaar. Vaak hing die aan mijn broekriem. Op de wijkteams droeg ik deze soms op mijn borst.

Op basis van het bovenstaande stel ik dat ook somatische normbeelden van invloed zijn op de interactieprocessen. Naar mijn mening wordt het beeld van de fatsoenlijke en neutrale politieagent vooral geassocieerd met witte politieagenten en -medewerkers. In wezen is dit om historische redenen geen controversiële interpretatie. De politie is decennialang een witte, heteroseksuele mannenorganisatie geweest. Het trekt niet snel de aandacht als witte politiemedewerkers op een wijkteam in burger lopen en dus niet direct observeerbaar zijn als 'politie'. Dit in tegenstelling tot politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. Aantallen en historische sociale verhoudingen spelen hier dus een rol bij.

Etnische minderheden kunnen hun fenotypische kenmerken maar moeilijk veranderen.⁴⁶ Toch kunnen oppervlakkige esthetische of uiterlijke aanpassingen die overeenkomen met de fatsoenlijke politieagent of -medewerker de beelden van interactiepartners bijstellen. In mijn geval heeft mijn lange haar, mijn baard en mijn sportieve kledingstijl niet bijgedragen aan mijn somatische acceptatie binnen de politieorganisatie.

Politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen die al jaren op een bepaald bureau werken, zullen deze mechanismen waarschijnlijk niet herkennen. Mijn verklaring hiervoor is dat de liminale fase waarin de normbeelden worden 'getest' een temporeel karakter heeft. Wanneer politiemedewerkers hieraan voldoen in een concreet sociaal veld, zoals een afdeling, groep of wijkteam, normaliseren de onderlinge sociale verhoudingen. De genormaliseerde verhoudingen worden echter onderbroken

45 Ik moest voor een afspraak naar een politiebureau in de binnenstad, gaf bij aankomst de baliemedewerker (surveillant, man, Nederlands) te kennen dat ik een afspraak had, waarop hij mij vroeg of ik voor de zojuist opgepakte verdachte kwam.

46 Michael Jackson had daar andere ideeën over. Een ander voorbeeld zijn de plastische operaties in China, waar vooral vrouwen hun oogleden oprekken zodat deze voldoen aan het 'westerse' schoonheidsideaal.

als de hierboven genoemde situatiespecifieke factoren zich manifesteren. Ten slotte, hoewel de in- en uitsluitingsprocessen een situatiespecifiek karakter hebben, zijn de subnormbeelden en de beelden over etnische groepen binnen politieorganisaties vrij stabiel en onveranderlijk. In de volgende paragraaf zal ik deze uitdiepen door wederom de interne en externe omgevingen van politieorganisaties aan elkaar te verbinden.

5.3 Wij: de Nederlandse politie, Zij: allochtone criminelen, Jij?

Een belangrijk onderscheidend principe is, zoals eerder al genoemd, de wij-zijdichotomie van politie/burgerij. Het geweldsmonopolie en de speciale bevoegdheden van politiemedewerkers over burgers, het sociale isolement, het risico van levensbedreigende situaties en de onderlinge solidariteit stabiliseren het interne identificatieproces en dragen bij aan de reproductie van deze wij-zij-scheiding. De sterke gerichtheid op de eigen organisatie en politieagenten interpreteer ik verder als een behoefte aan een veilige binnenwereld in een waargenomen onveilige buitenwereld.

Wij dienders krijgen vaak te maken met de negatieve kanten van de maatschappij. Dan is het fijn als je in de kantine even kunt babbelen met collega's. Of tijdens een debriefing. Vooral als je buiten iets naars hebt meegemaakt (Hoofdagent, man, Nederlands).

Het politiejargon 'intern' en 'extern' waarbij het interne zich 'binnen' en het externe zich 'buiten' de politie afspeelt, is een ander voorbeeld van hoe het wij-zij onderscheid tussen politie en niet-politie wordt geconsolideerd. De stabilisering van de beelden van een veilige en betrouwbare binnenwereld versus een onveilige en onbetrouwbare buitenwereld heeft uitsluitende gevolgen. De vraag is welke constructies van een 'wij' tot een restcategorie van een 'zij' leiden, oftewel de configuraties van groepen die direct of indirect worden uitgesloten van het domein van politieorganisaties.

Waddington (1999: 300) stelt dat voor politiemedewerkers het a priori uitsluiten van bepaalde groepen mensen de functie heeft om zonder terughoudendheid gezag en autoriteit, ergo macht uit te kunnen oefenen. Historisch gezien richt het gezag van politieorganisaties zich op de lagere klassen⁴⁷ om zo de werkende middenklasse en de hogere klasse te beschermen. Op welke groepen burgers richt de a priori uitsluiting van het predicaat 'burgers' zich tegenwoordig in westerse landen? Waddington (1999: 300) is van mening dat de overlapping van etnische en klassenverschillen

47 Deze worden ook *the dangerous classes* genoemd, zie Silver (1967) en Brogden (1982: 190-191).

nieuwe *police properties* hebben gecreëerd. Etnische minderheden, die zich veelal in de lagere klassen concentreren, zouden de nieuwe aandachts-groepen van politieorganisaties zijn. Zo schrijft Skolnick: '*...the policeman is mainly implementing departmental goals by deciding against the poor, the unemployed, and residentially unstable (most of whom are Black)*' (1966: 86). Dit alles heeft ook te maken met de oververtegenwoordiging van jonge etnische minderheden in specifieke vormen van criminaliteit en dan met name de zichtbare criminaliteit.

Sinan: 'Wat beïnvloedt dan jouw blik op de noodhulp? Wat versterkt wantrouwen of wat vergroot vertrouwen?'

Hoofdagente: 'Nou, leeftijd vergroot vertrouwen. Als ik een bejaarde voor me heb, dan ga ik er eerder van uit dat hij mij de waarheid vertelt, dan wanneer ik een jongere voor me heb. En... eh... geslacht. Want vrouwen plegen gewoon minder misdrijven... En ook afkomst. De detentiecentra zijn voor een groot deel in dit wijkgebied gevuld met jongeren van Marokkaanse afkomst. Daar hou je rekening mee.'

De negatieve aandacht voor jonge Marokkaanse Nederlanders en de contacten van de politie met deze groepen zorgen voor een aparte status van deze groepen. Maar de processen beperken zich niet alleen tot Marokkaanse Nederlanders.

In onze handhavende taak komen we vaak in aanraking met minderheden. De cellencomplexen zijn ook vooral donker van kleur. Dit is het beeld van de werkelijkheid dat politiemensen ontwikkelen. Stel je voor dat je tien jaar lang politiewerk doet en elke dag hoor je over de portofoon: 'Noord-Afrikaans uiterlijk' of 'negroïde man'. Wat er dan gebeurt, is dat die beelden van de werkelijkheid als meetlatten op de collega's binnen worden gelegd. (Commissaris, man, Nederlands)

De antagonistische relatie die politiemedewerkers hebben met mannen van etnische minderheidsgroepen leidt vaak tot inferioriserende en neerbuigende opmerkingen in de *background* van de politieorganisatie, zoals in kantines of in de auto. Etnische categorisatie en stereotypering ontstaan in de werkcontext van de politie. De structurele, institutionele en maatschappelijke kenmerken in de werkcontext van politiemedewerkers stabiliseren daarentegen de negatieve stereotypen omtrent etnische minderheden, waar vervolgens politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen hinder van ondervinden door ascriptieve associaties.

Als je voor de zoveelste keer een Marokkaanse etterbak moet oppakken, dan ga je vanzelf denken dat Marokkanen allemaal etterbakken zijn. (Hoofdagente, man, Nederlands)

De ambivalente en wantrouwende houding van politieagenten heeft geen betrekking op alle burgers. Het is alleen relevant voor de groepen die zij met criminaliteit associëren. Naar mijn interpretatie valt het domein *niet-politie* vooral samen met verdachten en daders van etnische minderheidsgroepen. Deze reproductie van een veilig 'binnen' en onveilig 'buiten' is vervolgens van invloed op de beelden en waarnemingen van politiemedewerkers met een andere etnische achtergrond. Politie-medewerkers van etnische minderheidsgroepen zijn de paradoxen binnen de dichotomie van de *veilige politie/onveilige niet-politie*. Met andere woorden, de interne en externe werelden vervagen en dit brengt spanningen en onzekerheden met zich mee. De externe negatieve beelden over daders van etnische minderheidsgroepen in het algemeen spelen door op interne interacties tussen politiemedewerkers van etnische minder- en meerderheden. Deze processen manifesteren zich met name in grappen over politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen.

Een keer maakte ik pas net kennis met een collega en die wilde ik een hand geven, en toen trok ie zijn hand terug en zei lacherig: 'Wacht even, ik doe eerst mijn ring af.' Dat soort dingen. (Hoofdagent, man, Marokkaans-Nederlands)

Je hoort wel eens grappes, dit overkwam een vriend van mij. Hij moest toen foto's laten maken voor zijn pasje en dan zegt een autochtone collega: 'Ja, d'r moest nog een zwart balkje over.' Ja, zulke dingen hoor je dan weer wel. Die Turkse collega vond dat geen leuk grapje. (Hoofdagent, vrouw, Turks-Nederlands)

Een keer stond de deur van een cel open en ik liep daar met collega's langs, sommige collega's kende ik niet hè. En toen riep een collega, hield mijn schouders vast: 'Hij is ontsnapt, hij is ontsnapt!' (Brigadier, man, Surinaams-Nederlands)

De grappen over de vermeende criminaliteit van politiemedewerkers zullen afhankelijk van de context⁴⁸ 'dodelijke' en 'kwetsende' grappen zijn. De alomtegenwoordigheid van het normbeeld van de integere politieagent en de wij-zijdichotomie die criminelen construeren als de opponenten, zal het extra pijnlijk maken wanneer politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen worden vereenzelvigd met de 'zij'-wereld buiten de politie. Uit deze bespreking kunnen we een aantal zaken afleiden. In grap-

48 Met 'context' bedoel ik onder meer de intentie, de vertrouwensrelatie tussen betrokkenen, de locatie en de andere aanwezigen.

pen en opmerkingen wordt om te beginnen etniciteit in sociale interacties geconstrueerd (Kuipers 2005: 196-198). Dit heeft de uitwerking dat het voor tijdelijke vormen van uitsluiting kan zorgen (dit is echter afhankelijk van de betekenissen die de interactiepartners activeren). Bovendien worden in grappen regelmatig de negatieve statussen van specifieke etnische minderheidsgroepen gereproduceerd, evenals de in de grappen besloten geprivilegieerde en gemarginaliseerde machtsverhoudingen tussen etnische groepen (Holdaway 1997). Grappen en opmerkingen hebben daarom invloed op in- en uitsluitingsprocessen binnen politieorganisaties.⁴⁹ Als de grappen of opmerkingen niet verwijzen naar een bepaalde criminele achtergrond, gaan ze in andere gevallen, als ze betrekking hebben op de culturen van groepen mensen, over het veronderstelde religieus fundamentalisme of traditionalisme.

Door verder politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen te associëren met negatieve gebeurtenissen die te maken hebben met 'hun' etniciteit, cultuur, religie of gemeenschap, vindt het proces plaats van wat Schinkel (2008: 79-80) *deïndividualisering* heeft genoemd.⁵⁰ Deïndividualisering is het reduceren van mensen tot exemplarische producten van hun culturele, etnische of religieuze collectieven (Schinkel 2008: 41). Hiermee wordt echter ook de verantwoordelijkheid gedeïndividualiseerd voor gebeurtenissen die het verbeelde etnische collectief heeft uitgevoerd. Het proces van deïndividualisering zorgt voor gevoelens van morele verantwoordelijkheid bij politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. Gebeurtenissen en incidenten in de multiculturele samenleving die veel media-aandacht genereren, typeer ik dan ook als een situationele factor (zie ook Siebers en Mutsaers 2009: 13).

Ik heb nog een negatief puntje, over de vraag wanneer mijn Marokkaanse achtergrond niet relevant voor mij is. Dat als er zich weer een situatie heeft voorgedaan waarbij een Marokkaans iemand betrokken is geweest, dus een negatief iets, dat ze [Nederlandse collega's] al-tijd om een reactie van je vragen. Ze willen dan bevestiging van je dat je het daar niet mee eens bent en dat het niet kan. Terwijl ik altijd zoiets heb van: 'Wat heb ik daarmee te maken?' Dus waarom is mijn mening zo belangrijk, zo waardevol? Waarom wil je van mij continu de bevestiging hebben dat wat in de krant staat slecht is en dat wij

49 Dit betekent niet dat ik van mening ben dat het maken van grappen niet kan. Ik duid alleen de werking van de mechanismen. In hoofdstuk zeven beargumenteer ik dat de betekenissen die gehecht worden aan sociale relaties (en dus ook aan grappen en opmerkingen) het eindresultaat van conclusieprocessen bepalen.

50 Schinkel past het woord toe in zijn verhandeling over het integratiediscours. De inzichten zijn echter van toepassing op de analyse van het empirische materiaal.

[Marokkaans-Nederlandse collega's] het er ook niet mee eens zijn?
(Hoofdagent, man, Marokkaans-Nederlands)

Een andere politiemedewerker omschrijft dit proces op een zeer beknopte en verhelderende manier.

Wat heb ik in godsnaam te maken met eerwraak. Collega's vragen dan: 'Eh ja, wat vind je van eerwraak? Vind je dat kunnen?' Waarom moet ik daar in godsnaam een antwoord op geven?! Omdat ik Turks ben, moet ik gaan verklaren en uitleggen over eerwraak. (Brigadier, man, Turks-Nederlands)

Het proces van deïndividualisering verkleint volgens Schinkel de afstand tussen de dader en 'zijn' gemeenschap en heeft daarom een strategische functie.

Dat veronderstelt dat de 'afstand' tussen dader en 'gemeenschap' in eerste instantie klein is, dat dus ieder lid van de gemeenschap potentieel dader is en dat het Nederlandse volk daarom recht heeft op de publiekelijk verklaarde verzekering dat zo iets niet weer gebeurt. Een dergelijke gedwongen afstandverklaring moet inderdaad als een ritueel gezien worden. (...) Zo'n ritueel heeft de functie een grotere groep identificeerbaar te maken als staand 'buiten de samenleving' aan de hand van een associatie met een moreel verwerpelijke daad – en wel juist via de verklaring dat zo'n associatie niet bestaat! (2008: 80)

In het citaat wordt de Turks-Nederlandse brigadier geassocieerd met een moreel verwerpelijke daad en moet hij plechtig afstand nemen van de gebeurtenis. Het ritueel van 'afstand nemen' vervult de functie dat hij zich naderhand weer kan voegen bij de 'wij'-wereld van politiemedewerkers. In wezen moet worden voldaan aan het normbeeld van de integere politieagent en de daaraan verbonden normatieve eisen van eerlijkheid en betrouwbaarheid. Wanneer politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen geconfronteerd worden met dergelijke vragen over moreel verwerpelijke gebeurtenissen, wordt de negatieve status van het etnische collectief herbevestigd. Door het ritueel van 'afstand nemen' wordt deze relatieve uitsluiting tijdelijk omzeild. Dit impliceert niet dat de negatieve beelden en statussen, die op grond van deïndividualisering worden toegekend, verdwijnen. Ze blijven latent aanwezig en kunnen afhankelijk van specifieke situaties weer geconstrueerd worden om strategisch de bijzondere buitenstaanderspositie van etnische minderheden te herbevestigen.

De (on)bewuste uitwerking van dit proces is dat onder meer de neutraliteit en objectiviteit van de etnische meerderheid worden gestabiliseerd,

waardoor deze groep het gewenste en ideale referentiepunt blijft. Deïndividualisering zorgt voor ongelijkheid aangezien de positieve status van de etnische meerderheid een ongeschonden geheel blijft.⁵¹ Politiedeskundigen van de etnische meerderheid worden niet op vergelijkbare wijze potentieel verdacht gemaakt van gebeurtenissen uitgevoerd door het etnisch verbeelde 'collectief'.

Een belangrijke nuance is dat politiedeskundigen van etnische minderheidsgroepen op andere momenten zichzelf waarnemen of presenteren als exemplarische producten van hun etnische of culturele groepen. Zij claimen dan juist culturele kennis of expertise en wensen te worden geconsulteerd over etnisch-culturele politiezaken. In het volgende hoofdstuk zal ik hier uitvoerig op ingaan. Ik beschrijf daar de functies van deze zelfbeelden, evenals de uitwerking van het diversiteitsbeleid op deze zelfbeelden.

5.4 Het normbeeld van de solidaire politieagent versus 'etnische solidariteit'

Eerder heb ik al beargumenteerd dat politiedeskundigen van etnische minderheidsgroepen worden waargenomen als de verlengstukken van hun gemeenschappen. Wanneer politiedeskundigen van etnische minderheidsgroepen elkaar opzoeken of met elkaar optrekken, ontstaat het beeld dat zij zich moedwillig zouden afzonderen van de groep, de afdeling en sterker nog, het fictieve collectief van de politie. In het volgende analyseer ik op grond van het culturele normbeeld van de solidaire politieagent de interactionele ongelijkheden tussen politiedeskundigen van de etnische meerder- en minderheid.

Tijdens een interview geeft een Marokkaans-Nederlandse medewerkster verschillende voorbeelden van hoe de interacties tussen haar en mensen van haar 'eigen' groep (of andere minderheidsgroepen) door collega's worden waargenomen.

Ik had mensen verteld dat jij zou komen en noemde je naam. Toen vroegen verschillende mensen: 'Oh, en wie is dat? Oh, dat klinkt niet Nederlands.' Of laatst, toen sprak ik met de schoonmaakster, dat was een Marokkaanse vrouw. Ik sprak een paar woordjes met haar, niet

51 Deïndividualisering vindt nauwelijks plaats wanneer het etnische meerderheden aangaat. Ik ben geen situaties tegengekomen waarbij politiedeskundigen van de etnische meerderheid afstand moesten nemen van de daad van Karst Tate of Tristan van der Vlis. De eerste probeerde op Koningsdag 2009 in te rijden op de bus van de koninklijke familie en doodde daarbij acht mensen. De laatste richtte op 9 april 2011 een bloedbad aan in Alphen aan den Rijn door wild om zich heen schietend zeven mensen te vermoorden.

eens in het Marokkaans, maar toch kreeg ik een heleboel vreemde blikken van collega's. Als een blanke collega dat zou doen, dan zou er niks aan de hand zijn. (Administratief-technisch personeel, vrouw, Marokkaans-Nederlands)

Dergelijke beoordelingen omvatten onuitgesproken normatieve ideaalbeelden, namelijk dat het contact tussen collega's van etnische minderheidsgroepen wordt gemarginaliseerd. Het geheel van deze relaties en betekenissen vat ik samen onder de noemer van een bestaande en vermeende *etnische solidariteit*. Het woord 'etnische' duidt hier op de etnische minderheid, en daarin schuilt de ascriptieve en interactionele ongelijkheid, omdat de interacties tussen etnische meerderheden niet worden geproblematiseerd.

Ik zat een keer samen met een Marokkaanse collega te eten in de kantine. Toen kwam een Nederlandse inspecteur die ik goed kende voorbijlopen. Die zei: 'He jongens, hoe gaat het? Oh, ik zie dat jullie bij elkaar zitten.' Hij maakte toen zo'n verbaasd gezicht. Ik keek hem even aan en zei toen op een bijdehante manier: 'Ja, net zoals daar twee wijkteamchefs zitten, daar twee jonge studenten, daar een aantal oudere collega's, en daar zitten een paar vrouwen.' (Brigadier, man, Marokkaans-Nederlands)

De observatie van de Marokkaans-Nederlandse politiemedewerker verheldert de impliciete assumpties binnen de interactie. Hij verwijst naar de onderwaardering en de marginalisering van onderlinge etnische contacten, behalve de onderlinge etnische contacten van de etnische meerderheid. Dit uitsluitingsproces privilegieert zodoende de relaties tussen etnische meerderheden (Schinkel 2007). Een aanvullend aspect van deze relatieve in- en uitsluiting is dat de perceptie van etnische afzondering de verantwoordelijkheid van de eindresultaten van sociale gebeurtenissen bij degenen legt die zichzelf schijnbaar uitsluiten door contacten aan te gaan met mensen van de eigen etnische groep.

Ik kreeg laatst van een coach te horen dat ik te veel optrok met Abdel. Dat is om te beginnen niet waar! De coach zei dat ik vaker met andere collega's moest omgaan en niet alleen met Abdel. Ik kan gewoon goed met hem opschieten, maar omdat we allebei Marokkaans zijn valt het op en krijg ik zoiets te horen. Ik ben nu bang dat het idee dat ik niet goed kan opschieten met anderen in mijn groep een rol krijgt op mijn beoordelingen, terwijl het niet klopt! (Aspirant, man, Marokkaans-Nederlands)

Dergelijke voorbeelden heb ik talloze malen gehoord van politiestudenten van etnische minderheidsgroepen. Deze studenten geven bovendien te kennen dat ze stevast laag scoren op *samenwerking* als competentie. Tijdens groepsinterviews hekelen ook een aantal studentenbegeleiders dit punt en typeren het als onwenselijk. Deze 'soortgenoten' (in de woorden van de begeleiders) zouden voortdurend bij elkaar blijven plakken en trekken op de opleiding al naar elkaar toe tijdens (eet)pauzes.

Mijns inziens heeft de activering van het normbeeld van de solidaire politieagent een structurerende uitwerking op de betekenissen die worden toegekend en de daaruit voortvloeiende interactieprocessen. Politie-medewerkers van etnische minderheidsgroepen voldoen klaarblijkelijk niet aan dit droombeeld van goede en amicale onderlinge contacten tussen politiemedewerkers. De tegenstrijdigheid is dat de verantwoordelijkheid voor de etnische afzondering of de resulterende relatieve uitsluiting bij etnische minderheden komt te liggen (Schinkel 2008: 131). Daarmee ontstaat een ongelijkheid op het interactieniveau. De relaties tussen etnische meerderheden zijn gewenst en normaal en behouden daarmee hun positieve en geprivilegieerde status. De contacten tussen personen van de etnische minderheid zijn ongewenst en krijgen een negatieve betekenis. Dit proces van in- en uitsluiting gaat verder dan de *token*-theorie van Kanter (1977), waar de contacten van minderheidsgroepen zouden opvallen vanwege hun positie als enkelingen. De contacten vallen inderdaad op, maar worden tevens ongewenst verklaard.

5.5 Conclusies

In deze paragraaf geef ik antwoord op de deelvraag van dit hoofdstuk: *Welke effecten sorteren de dominante normbeelden op etnische minderheden binnen de politieorganisatie?* Deze vraag is geanalyseerd aan de hand van de normbeelden van de integere, neutrale, fatsoenlijke, Nederlands sprekende en solidaire politieagent.

Naast de traditionele politietaken van opsporing en hulpverlening zijn politieagenten ook waar te nemen als de managers van het sociale verkeer in de samenleving. Niet alleen wanneer er bemiddeld moet worden bij conflicten, maar ook in figuurlijke zin, door bijvoorbeeld burgers aan te spreken op de mores en gebruiken in Nederland. Politie-medewerkers hebben dan ook een zelfbeeld van handhavers van de normatieve omgangsregels, tradities en vanzelfsprekendheden in de Nederlandse samenleving. De volgende stap in de argumentatie is dat ik de politieorganisatie aan de natiestaat verbind. De term *natiestaat* is met opzet gekozen. De reden is dat *policing* vanuit een rechtsstatelijk perspectief (dat wil zeggen, de opsporing van strafbare feiten, de hulpverlening aan hen die het behoeven en de handhaving van de openbare orde) wordt vermengd met cultureel normatieve elementen. De relatie met in- en uitsluiting is dat binnen-buitenonderscheidingen soms

op etnische of culturele gronden worden gemaakt. Policing veronderstelt in dit interpretatiekader een *constructing* van het etnisch-cultureel deviant, abnormale of afwijkende. Agenten zijn *agents* die de vanzelfsprekende normen, waarden, opvattingen en tradities in de Nederlandse samenleving stabiliseren. In de woorden van Ericson (1982) zijn ze te typeren als de '*reproducers of order*'. Deze etnisch-culturele 'grenzen' hebben consequenties voor de interne en externe positie van etnische minderheden. Policing gaat dus gepaard met de inherente (re)productie van de bestaande cultureel-normatieve machtsorde.

Wanneer in interacties tussen etnische meerder- en minderheden negatieve waarderingen worden toegekend aan individuen van de laatste groepen, met name door grappen en opmerkingen te maken over vermeende deviantie of delinquentie, wordt de symbolische binnen-buitenconstructie van een *veilige binnenwereld/onveilige buitenwereld* gecreëerd. Het 'buiten' wordt dan geassocieerd met criminele of deviantie jonge etnische minderheden. Politied medewerkers van etnische minderheden zijn bijgevolg de paradoxen binnen deze binnen-buitendichotomie. Zij behoren door talloze initiatierituelen te gaan om aan te tonen dat ze integer, neutraal en solidair met de politie en de politied medewerkers zijn. Op deze wijze worden politied medewerkers van etnische minderheidsgroepen identificeerbaar als buitenstaanders en als de groepen die 'er niet helemaal bij horen' of 'erbij horen' onder voorwaarde dat ze voldoen aan de normbeelden. Deze processen van uitsluiting zorgen voor interactionele ongelijkheden op grond van culturele en etnische verschillen.

Dit is bijvoorbeeld zichtbaar bij het normbeeld van de integere politieagent. De band die de politieorganisatie heeft met de natiestaat markeert en differentieert etnische minderheden als de 'Ander'. Dit komt door de incongruentie tussen de dominante etniciteit en de etnische achtergronden van deze categorie politied medewerkers. Hierdoor wordt vooral de etnische loyaliteit ter discussie gesteld en niet de meervoudige loyaliteiten van alle politieagenten. Het negatieve beeld over de etnische, culturele en religieuze loyaliteiten van deze categorie agenten zou de kans groter maken dat zij normafwijkend gedrag kunnen vertonen. Dit typeer ik als de *integriteitslast*, omdat politied medewerkers van etnische minderheidsgroepen moeten aantonen dat ze eerlijk, betrouwbaar en onkreukbaar zijn. Ergo, ze moeten de handelingen uitvoeren die bij de normbeelden horen.

Op grond van het normbeeld van de neutrale politieagent bestaan er ook interactionele ongelijkheden. Dit proces manifesteert zich in de *neutraliteitslast* van etnische minderheden, waarbij zij moeten aantonen of uitbeelden dat ze neutraal en objectief kunnen blijven in het optreden ten opzichte van mensen van hun eigen etnische collectieven.

Wanneer het normbeeld van de solidaire politieagent wordt bestudeerd, manifesteert het dominante normbeeld van de integere politieagent zich wederom en speelt het een overheersende rol. Zo worden

bestaande en vermeende vormen van 'etnische' solidariteit of 'etnische afzondering' met wantrouwen geobserveerd. Politied medewerkers van etnische minderheidsgroepen worden vervolgens op tegenstrijdige wijze verantwoordelijk gehouden voor de uitsluitende gevolgen van hun waargenomen afzondering. Zij behoren tenslotte te voldoen aan het normbeeld van de solidaire politieagent, oftewel de *solidariteitslast*. De ongelijkheid is dat de contacten van de etnische meerderheid gewaardeerd worden, terwijl contacten tussen etnische minderheden als ongewenst worden betiteld.

Verder blijkt dat in- en uitsluiting in specifieke interactiesettings ontstaan. Zo zijn de volgende katalysatoren te onderscheiden die de latente normbeelden van de integere, neutrale, Nederlands sprekende en solidaire politieagent aanwakkeren, namelijk wanneer (a) iemand nieuw is binnen de organisatie of een afdeling, (b) de eigen niet-Nederlandse taal wordt toegepast tijdens politiewerk, (c) er in burger wordt gewerkt, (d) interacties met eigen etnische groepsleden worden aangegaan en (e) negatieve gebeurtenissen in de multiculturele samenleving veel media-aandacht krijgen. Normale onderscheidingen op grond van professionele kenmerken transformeren in waarnemingen van leden van de organisatie als etnische 'Anderen'. Zo worden de normbeelden manifest, evenals de bewijslast. In de normatieve eis van Nederlandssprekendheid convergeert dit sociale proces. De opgeworpen taalbarrière activeert de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent. Nederlandse politied medewerkers stellen zichzelf de volgende hieraan gerelateerde vragen: Vertrouw ik mijn partner? Is mijn partner onpartijdig? Is mijn partner solidair aan mij of aan zijn 'eigen' etnische groeps lid?

Op grond van het somatische normbeeld van de neutrale politieagent is er sprake van een absolute uitsluiting van religieuze minderheden die hun religieuze symbolen niet willen of kunnen afdoen. De politie construeert (zelf)beelden van secularisme en 'neutraliteit' en immuniseert zich daarmee tegen kritieken dat ze religieuze minderheden zou discrimineren. Desondanks concludeer ik dat de constructie van een seculiere 'binnenruimte' gebeurt in oppositie met de negatief gewaardeerde islam in de ruimere samenleving. Ook het somatische normbeeld van de fatsoenlijke politieagent, van wie de normatieve kenmerken vooral overeenkomen – althans, dat is de bedoeling – met de werkende middenklasse of de hoge klasse om daarmee vooral bij deze groepen de legitimiteit van de organisatie te waarborgen, draagt bij aan vormen van absolute uitsluiting. Deze zijn echter niet specifiek etnisch of religieus van aard.

Zo wordt een paradox zichtbaar binnen het ogenschijnlijk vooruitstrevende diversiteitsdenken binnen politieorganisaties. Aan de ene kant wil de politie een afspiegeling zijn van de samenleving, aan de andere kant wil ze herkenbaar zijn voor eenieder. Dit is geen paradox die ruimte biedt aan subtiële pendulumbewegingen tussen de tegenpolen. Het komt erop neer

dat de groepen die geen maatschappelijk draagvlak hebben in de Nederlandse samenleving ook niet binnen politieorganisaties horen, omdat ze anders niet herkend zullen worden als de politie van eenieder. De suggestie is, aangezien de nota Politie voor eenieder deze symbolen ook specifiek benoemt, dat er burgers zullen zijn die hinder kunnen ondervinden van politieagenten met bijvoorbeeld piercings, tatoeages, keppeltjes, kruisjes en hoofddoeken. Hierdoor worden indirecte en directe vormen van uitsluiting op het organisatieniveau zichtbaar, evenals categorieën van gemarginaliseerde groepen (religieuze mensen met zichtbare symbolen, maar ook in algemene zin 'atypische' mensen met tatoeages en piercings) en geprivilegieerde groepen (de 'typische' middenklasse). Politieorganisaties spelen een rol in de (re)productie van de dominante somatische normbeelden in de Nederlandse samenleving. Dit doen zij bijvoorbeeld door het lichaam binnen de politieorganisatie te disciplineren tot het 'goede' of 'wenselijke'.

Ik betoog niet dat alleen politieagenten van etnische minderheidsgroepen aan de normbeelden moeten voldoen. Immers, de normbeelden zijn veelomvattend en hebben ook betrekking op de etnische meerderheid. Ook zij moeten aantonen dat ze integere, neutrale en solidaire politieagenten zijn. Mijn argument is dat de in- en uitsluitingsprocessen van politieagenten overeenkomen, maar ook verschillen. Etnische en culturele verschillen verklaren deels de verschillen in de resultaten van interactieprocessen en de ongelijkheden die daaruit ontstaan. Andere factoren zullen daar vanzelfsprekend ook aan bijdragen. In het volgende hoofdstuk selecteer ik de variabele gender om deze te bestuderen in relatie tot etniciteit.

6 Wie hoort er wel bij en wie niet? De variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting

David: 'Federico, I need your help. Your expertise. I've got a really tough one upstairs. The family wants a traditional Mexican funeral. But there's this other guy, the deceased's gang leader--'

Federico: 'What does this have to do with me?'

David: 'I was hoping you would talk to them for me... with me.'

Federico: 'Why? Because I'm Latino I know about gangs?'

David: 'Well, you probably know more than I do.'

Federico: 'And why is that?'

David: 'Well, I just assumed that, maybe, somebody in your family might--'

Federico: 'No! Nobody in my family. Never. I've worked here for years and you don't know a damn about me.'

David: 'That's not true.'

Federico: 'You own an atlas?'

David: 'An atlas?'

Federico: 'Yeah, because, if you did, you'd know there's a 2400 mile difference between Puerto Rico and Mexico.'

David: 'You're Puerto Rican?'

Federico: 'Vete a la mierda cabrón!'

HBO-televisieserie *Six Feet Under*, aflevering 'Familia'

6.1 Inleiding

In de vorige hoofdstukken heb ik de dominante normbeelden van de integere, neutrale, fatsoenlijke, Nederlands sprekende en solidaire politie-agent besproken. Daarna is geanalyseerd hoe de normbeelden uitwerken op de interacties tussen etnische minder- en meerderheden. Deze benadering heeft echter haar beperkingen. De beelden van Turkse, Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders zullen waarschijnlijk overeenkomsten, maar ook verschillen vertonen. Tevens zullen de ervaringen van individuen binnen groepen variëren, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen (Boogaard en Roggeband 2010). Het doel van dit hoofdstuk is om de variaties

binnen de onderzoekscategorie etnische minderheid in beeld te brengen. De onderzoeksvraag is: *Wat verklaart de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting tussen en binnen etnische groepen?*

Deze vraag is om twee redenen van belang. Ten eerste wil ik een monolithische interpretatie van het empirische materiaal voorkomen. Wanneer voortdurend de dichotomie etnische meerderheid/etnische minderheid als uitgangspunt voor de analyse wordt gehanteerd, zullen zowel intergroeps- als intragroepsverschillen uit het conceptuele zicht verdwijnen. Sterker nog, door vast te houden aan de dichotomie bestaat het risico dat etnisch verschil in onderzoek wordt ge(re)produceerd. Ten tweede kunnen door een focus op deze dichotomie de machtsverschillen binnen en tussen etnische groepen worden veronachtzaamd. Deze aanvullingen zijn van belang, omdat de mogelijke circulariteit van het conceptuele kader alternatieve verklaringen zou kunnen uitsluiten. Iets wat ironisch zou zijn in een onderzoek naar in- en uitsluiting.

In de feministische literatuur bestaat een lange traditie van theorievorming over de relatie tussen de identiteitscategorieën van gender en etniciteit. Het waren vooral zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen (zmv-vrouwen) in de Verenigde Staten en Groot-Brittannië die een inclusiever theoretisch raamwerk voorstelden, zodat hun persoonlijke ervaringen beter konden worden begrepen. De eerste feministische golf kenmerkt zich door vooronderstellingen waarin de mannelijke ideologie vrouwen zou onderdrukken (Wekker en Lutz 2001: 34). Het ideologische en emancipatoire streven werd de gelijkheid van vrouwen aan mannen op verschillende dimensies. Zmv-vrouwen problematiseerden echter al vroeg dit streven: moesten ze hun gelijkheid toetsen aan die van witte mannen, zwarte mannen of, sterker nog, aan die van witte vrouwen? Theorieën over systemen van dominantie hadden tot dusver systematisch de ervaringen van zwarte vrouwen over het hoofd gezien, door impliciet witte vrouwen van de middenklasse of zwarte mannen als exemplarische slachtoffers van seksisme en racisme te nemen (Prins 2006: 278).

Ogbonna en Harris (2006: 384-385) stellen verder dat onderzoeken naar de posities van etnische minderheden binnen organisaties te weinig rekening houden met de organisatorische context en de manieren waarop het beleid bepaalde omgangsvormen in stand houdt. Beleidsmaatregelen dragen bij aan de constructie en stabilisatie van somatische en culturele normbeelden, en het diversiteitsbeleid richt zich voornamelijk op minderheidsgroepen. Een subvraag is daarom hoe het normbeeld van de *multiculturele vakman/vrouw*, dat door het diversiteitsbeleid wordt gedragen, de percepties en interacties van etnische minderheden beïnvloedt. In het fragment uit de televisieserie *Six Feet Under* zien we dat de vooronderstelling van kennis en kunde ('*I need your help, your expertise*') over 'etnische zaken' de interactie in de ogen van Federico een negatieve betekenis bezorgt. De relatie tussen deze subvraag en de deelvraag van dit hoofd-

stuk is dat beleid kan bijdragen aan het in stand houden of doorbreken van de machtsverschillen binnen en tussen groepen, en dus aan processen van in- en uitsluiting.

De structuur van dit hoofdstuk ziet er als volgt uit: in paragraaf 6.2 zal ik zeer summier enkele theoretische uitgangspunten expliciteren die gehanteerd worden in de analyse van het empirische materiaal. In paragraaf 6.3 bestudeer ik het culturele normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw dat in het diversiteitsbeleid is vervat. Ik onderzoek vervolgens de uitwerking van dit normbeeld op de zelfbeelden en interacties van etnische minderheden. In paragraaf 6.4 behandel ik de interferenties van gender en etniciteit. Hier kijk ik naar de in- en uitsluitingsvormen van specifieke groepen. In paragraaf 6.5 worden de processen geanalyseerd die de arbeidspositie van de surveillanten binnen de politie beïnvloeden. Deze bespreking is relevant omdat veel etnische minderheden de rang van surveillant hebben. Paragraaf 6.5 is een synthese van de invloed van het beleid op omgangsvormen (paragraaf 6.3) en de interferenties van verschillende identiteitscategorieën (paragraaf 6.4). Tot slot presenteer ik in paragraaf 6.6 de conclusies.

6.2 De relatie tussen beleid en interactieprocessen

Een ontwikkeling in het denken over verschil, macht, onderdrukking en ongelijkheid is uitgemond in wat overkoepelend het kruispuntdenken of de intersectionele theorie wordt genoemd. De hypothese in deze theorie is dat 'iedereen gesitueerd is op een aantal belangrijke assen van maatschappelijke betekenisgeving, zoals gender, etniciteit, klasse, seksualiteit en nationaliteit' (Wekker en Lutz 2001: 26). De meerwaarde van de theorie is de suggestie dat uiteenlopende sociale en culturele identiteiten elkaar wederzijds beïnvloeden. Deze onderscheidingen zijn, in de woorden van Wekker en Lutz, 'in elkaar grijpende systemen' (Ibid.: 40) die 'altijd gelijktijdig en in wisselwerking tot stand [komen]' (Ibid.: 41). Sommige combinaties van identiteitspositioneringen zijn volgens Wekker en Lutz machtiger dan andere en zouden onbewuste en onbedoelde privileges genereren.

Een mannelijke positie hebben, het bezitten en bezetten van een witte etnische positie, het behoren tot de midden- of hogere klasse, heteroseksueel zijn en als vanzelfsprekend tot de Nederlandse natie behoren, zijn ingrediënten die ons ertoe kunnen verleiden om onze posities als normen en natuurlijk te zien, ontdaan van en buiten machtsrelaties tot stand komend (Wekker en Lutz 2001: 41).

In deze onderzoeksbenadering wordt dan ook rekening gehouden met de meervoudige deelidentiteiten van individuen. Met 'deelidentiteiten' refe-

reer ik aan identiteitscategorieën als etniciteit, gender, seksuele voorkeur, klasse en beroepsstatus. Een individu behoort altijd tot meerdere sociale categorieën. Verkuyten (2010: 29) formuleert dit zo:

Dat betekent dat één bepaald kenmerk slechts een deelidentiteit, of 'onder andere' identiteit geeft wat tot uiting komt in toevoegingen zoals etnische, religieuze, nationale en sekse identiteit. Iedere deelidentiteit verschaft slechts in beperkte mate informatie over jezelf of over iemand anders.

Ook sociale identiteiten gaan gepaard met bepaalde normatieve verwachtingen, verplichtingen, voorschriften en rollen. Toch operationaliseer ik de notie van sociale identiteiten niet als normbeelden, om zodoende een conceptueel onderscheid te kunnen hanteren. De sociale rollen van gender, leeftijd en etniciteit zijn namelijk zo gefragmenteerd en divers, dat het onmogelijk zal worden om met precisie aan te geven welke betekenissen deze categorieën in de sociale werkelijkheid hebben. Desondanks zijn de sociale identiteiten van etniciteit, gender en leeftijd de sociale markers in het alledaagse leven. Wat anderen zien, denken en vinden op grond van deze zichtbare markers draagt bij aan de uitkomsten van sociale processen. Sociale identiteiten bepalen zelfbeelden, beelden van anderen, gevoelens van eenheid, verbondenheid en eigenwaarde, alsmede normatieve verwachtingen en verplichtingen in gedrag (Verkuyten 2010). Sociale posities worden gevormd op grond van het resultaat van deze gelijktijdige en in wisselwerking functionerende identiteiten. Opgelegde identiteit, categorisatie of stereotypering is hier een onderdeel van.

Kortom, het uitgangspunt van deze theorie is dat individuen niet gereduceerd kunnen worden tot één identiteitskenmerk. Hierdoor zou de theorie beter in staat moeten zijn om de variaties tussen en binnen groepen te verklaren. Dit impliceert dat ook de sociale identiteiten van gender en etniciteit van invloed zijn op de interactieprocessen van politieagenten. De vraag is dan ook welke uitwerking het samenspel van deze sociale identiteiten heeft op het normbeeld van de politieagent. In dit hoofdstuk richt ik mij in eerste instantie op de sociale identiteiten van gender en etniciteit, met een analytische sensitiviteit voor andere relevante identiteitscategorieën.

De invloed van beleid op omgangsvormen

Een belangrijk onderwerp is de wijze waarop het beleid in de politieorganisatie bepalend is voor de zelfbeelden van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. De regulering van identiteit, *identity regulation* (Alvesson en Wilmott 2002: 625), gaat over de denkbeelden en praktijken die invloed uitoefenen op de zelfbeelden van werknemers.

Beleidsinitiatieven richten zich vaak op specifieke groepen. Deze differentiatie produceert (on)bedoeld ‘verschil’ en kan invloed hebben op de normbeelden van werknemers van etnische minderheidsgroepen. Het Nederlandse integratiebeleid laat bijvoorbeeld zien dat indelingen van staatsburgers naar etniciteit effect sorteren in de sociale werkelijkheid. Etnische minderheden worden door het integratiebeleid anders behandeld, niet alleen door het toekennen van faciliteiten en rechten, maar ook door het opleggen van verplichtingen (Groenendijk 2007: 101). De vraag is in hoeverre het beleid in de politieorganisatie rekening houdt met de variaties tussen en binnen groepen, en vervolgens (on)bedoeld bijdraagt aan in- en uitsluiting.

6.3 Het diversiteitsbeleid binnen de politieorganisatie

In deze paragraaf zal ik het culturele normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw expliciteren dat in het diversiteitsbeleid is vervat. Dit normbeeld geeft inzicht in de gewenste en ideale normverwachtingen van politiemangers en -chefs en de eisen die zij aan toekomstige politiemedewerkers stellen. De vraag is welk effect de normbeelden hebben op de in- en uitsluiting van etnische minderheden. Om deze vraag te beantwoorden zal ik eerst dieper ingaan op het diversiteitsbeleid binnen politieorganisaties.

In het huidige diversiteitsbeleid in de politieorganisatie wordt gepoogd om het begrip diversiteit zo veel mogelijk te ontkoppelen van specifieke groepen. In de ontwikkeling van het culturele normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw wordt dit het best zichtbaar. Met ‘multicultureel vakmanschap’ wordt het volgende bedoeld:

De professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevendenden in de politieorganisatie, om te kunnen gaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en de samenleving (*Politie voor eenieder* 2009: 37).

Het culturele normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw richt zich in principe op alle politiemedewerkers, ongeacht afkomst of gender. Het normbeeld wordt daarbij onderverdeeld in *competenties* en *kennis*. Bij competenties gaat het om ‘het integraal kunnen toepassen van kennis, ervaring, persoonlijke eigenschappen en vaardigheden’ (ibid.: 38). De volgende competenties worden in het bijzonder genoemd: een open en respectabele houding naar diverse subculturen, interculturele sensitiviteit, leervermogen en zelfreflectie.⁵² Alles overziend gaat het hier om gewenste houdings-

52 Zie Flentrop en De Vries (2010) voor een uitvoerige beschrijving van deze competenties.

en gedragskenmerken waar politiemedewerkers aan moeten voldoen. De kennisaspecten richten zich onder meer op het op de hoogte blijven van de ontwikkelingen in de wereld, alsmede kennis over verschillende culturen en leefstijlen in de samenleving. Hier gaat het om cognitieve eisen die aan politiemedewerkers worden gesteld. De competentieaspecten stellen eisen aan politiemedewerkers op het handelingsniveau.

Het is noemenswaardig dat de notie multicultureel vakmanschap wordt gepresenteerd als een breuk met oude conceptualisering van 'diversiteit'. In het visiedocument Politie voor eenieder van het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit staat hierover het volgende:

Voor politieleiding en politiemedewerkers is het huidige traditionele doelgroependenken niet langer toereikend om de bestaande en toekomstige complexiteit te hanteren. Onder de traditionele doelgroepdefiniëring kan worden verstaan: oud/jong, man/vrouw, gelovig/ongelovig, hetero/homo, hoogopgeleid/laagopgeleid, allochtoon/autochtoon, arm/rijk, etc. (Politie voor eenieder 2009: 37).

Ondanks deze kanttekeningen, die de indruk van een *dichotome* groepsgerichte aanpak willen vermijden, wordt in het visiedocument niettemin een aparte plek ingeruimd voor politiemedewerkers van minderheidsgroepen. Hierdoor clustert het beleid etnische minderheden onder één noemer. Vijf pagina's later is namelijk het volgende te lezen:

Specifiek doelgroepenbeleid blijft overigens nodig. Dankzij meer 'kleur' en meer verschillende competenties en achtergronden zal het multicultureel vakmanschap zich sneller kunnen ontwikkelen. (...) Over welke doelgroepen hebben we het? De politie is gebaat bij meer: anders validen, vrouwen (vooral in hogere leidinggevende functies), mensen van verschillende etnische achtergronden, ouderen en homoseksuelen (Politie voor eenieder 2009: 42).

Hierboven wordt het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw toch gerelateerd aan etnische minderheden ('dankzij meer "kleur"...'). Mijn verklaring voor deze contradictie is de verschuiving van diversiteit als een *social issue* naar een *business issue*. Het thema wordt steeds meer benaderd vanuit het perspectief van *business performances* (Keijzers 2008).

In het volgende citaat wordt beargumenteerd dat etnische en culturele diversiteit een 'meerwaarde' heeft voor het politiewerk.

We [het LECD] zijn toen in 2004 begonnen met diversiteit als business issue. Het kan me niet schelen wat je van minderheden vindt, maar je hebt ze uiterst hard nodig om je werk te kunnen doen. Je kunt dus niet

om diversiteit heen. Het was dichterbij de taal van de blauwe blazen. Als je dus een Turkse rechercheur hebt, dan kun je hem inzetten op eerwraakzaken. Of als je een Marokkaanse rechercheur hebt, dan zouden ze meer bekentenissen uit een zaak kunnen krijgen. Je moet ze er niet per se op de culturele zaken zetten, maar weet dat je de meerwaarde kunt gebruiken (Hoofdcommissaris, man, Nederlands).

De vooronderstelling is dat politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen de kwaliteit van het politiewerk kunnen verbeteren vanwege hun specialistische kennis, hun 'allochtone expertise'.⁵³ Ook in wetenschappelijke publicaties worden dergelijke vooronderstellingen regelmatig herhaald. Zo stelt De Vries (1999: 91) dat:

The chances for minority members will increase as well when the police recognizes that it needs people with insight in and experience with ethnic diversity. This is needed because of the growing percentage of minority persons in the Dutch population, the high crime rates among certain groups in the minority population, and the growing tensions between different ethnic groups.

De Vries nuanceert dit punt in een recente publicatie die ze samen met Flentrop heeft geschreven:

Het binnenhalen van mensen met verschillende achtergronden kan helpen om ook de nodige kennis binnen te krijgen. Het is echter geen garantie: iemand van Turkse afkomst is niet meteen ook een expert op het gebied van de Turkse cultuur (2010: 11).

Daarentegen concluderen Broekhuizen et al. (2007) in hun onderzoek dat er ondubbelzinnig sprake is van 'speciale expertise' van etnische minderheden bij het politiewerk. Dit wordt onder meer onderschreven door leidinggevend en collega's van de etnische meerderheid. Deze 'speciale expertise' komt overeen met de normatieve verwachtingen die aan de multiculturele vakman/vrouw worden gesteld.

Ondanks de nuance dat het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw voor eenieder geldt, zijn diverse tegenstrijdigheden op te merken in de beleidsdocumenten. Het normbeeld wordt vooral toegeschreven aan politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. Grofweg moet hierbij gedacht worden aan een set van vaardigheden en competenties die geëtniseerd worden. Dat wil zeggen, het worden specifieke etnische

53 Website Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD)

of culturele vaardigheden. Het gaat onder meer over inhoudelijke kennis van andere etnische groepen, het spreken van een extra taal en inlevingsvermogen vanwege een gedeelde geschiedenis, levensloop, etniciteit, huidskleur of cultuur met burgers van etnische minderheidsgroepen. De contexten waarin het normbeeld geactiveerd wordt, zijn dus de interacties van politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen met hun 'eigen' etnische collectieven. Zo wordt ervan uitgegaan dat in sommige gevallen de reacties van burgers op etnische minderheden positiever zijn dan wanneer medewerkers van de etnische meerderheid zouden optreden. Het omgaan met hangjongeren van etnische minderheidsgroepen zou hiervan een voorbeeld kunnen zijn.⁵⁴ De (re)productie van het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw vooronderstelt dan ook een vorm van etnische solidariteit, identificatie en inlevingsvermogen die door de politiemedewerker aangewend kan worden om het politiewerk 'effectief' uit te voeren. Welk effect sorteert het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw op het denken en doen van politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen? En hoe leidt dit tot variaties (of juist niet) in de ervaringen met in- en uitsluiting?

6.3.1 De multiculturele vakman/vrouw

In het volgende voorbeeld geeft een politiemedewerker van Surinaams-Nederlandse achtergrond weer hoe hij de inzet van zijn huidskleur, die onderdeel is van de somatische component van het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw, op het politiewerk ervaart.

John: 'Er was een zwarte arrestant die moest zijn moeder begraven. En toen hebben ze gevraagd of iemand van Surinaamse afkomst wilde meegaan. Sterker nog, ik werd gewoon aangewezen en het was van "jij gaat mee!" Ze wilden niet dat het duidelijk was dat die arrestant, zeg maar, dat er politie mee was, omdat twee witte collega's dan te veel zouden opvallen. Dus toen werd ik puur om mijn zwart zijn ingezet.'

Sinan: 'Jij was toen ook in burger?'

John: 'Ja ja.'

Sinan: 'En hoe ervoer je dat?'

John: 'Ik vond het aan de ene kant prettig en aan de andere kant heel triest. Op het moment dat er dat soort dingen zijn, dan weet men je te

54 Tijdens workshops op de Landelijke Diversiteitsprijs Politie is het bijvoorbeeld opvallend dat dit soort trainingen regelmatig door politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen wordt gegeven. Sommige trainingen gaan over de Turkse of de Marokkaanse cultuur, waarbij tienstappenplannen worden gepresenteerd. Daarin wordt dan uiteengezet hoe dergelijke 'menstypen' benaderd moeten worden.

vinden. En op het moment dat er bijvoorbeeld dingen zijn die in het buitenland moeten gebeuren of leuke dingen, dan weet men je niet te vinden. Dan zijn ze zich plots niet meer bewust van je Surinaamse achtergrond. En dan gaan witte collega's naar dat soort evenementen. Maar goed, in dit geval speelde het belang van de arrestant en dan moet je het wel een beetje nuanceren hoor.'

Aan de hand van bovenstaand voorbeeld wordt duidelijk dat de politie-agent een ambivalente houding heeft ten opzichte van de meerwaarde die hij kan hebben voor het politiewerk. Aan de ene kant verricht hij efficiënt politiewerk en vindt hij het prettig om ingezet te worden. Aan de andere kant geeft hij de tegenstelling aan; zo is hij van mening dat er selectief wordt omgegaan met zijn etnische en raciale achtergrond. Hij stelt bijvoorbeeld dat zijn Surinaamse herkomst niet behulpzaam is om individuele competenties en vaardigheden te ontwikkelen. In het volgende voorbeeld wordt een ander voorval aangehaald waarbij fenotypische kenmerken, zoals huidskleur, een nog explicieter *business issue* worden.

Nou ja, het aantrekken van snorders is een voorbeeld. Een collega werd constant gevraagd omdat hij zwart was om de snorders, zeg maar, aan te trekken. Hij had daar wel succes mee, want hij was zwart en werd dan ook steeds door snorders aangesproken. Op den duur werd hij *dusdanig* veel gevraagd dat bij iedere controle van snorders, dan moest hij het doen. Ja kijk, dan wordt het *overkill*, snap je, dan is het wel in het belang van de dienst, maar de collega die gaat eraan onderdoor, want hij werd een beetje misbruikt (Brigadier, man, Surinaams-Nederlands).

Ook in het bovenstaande wordt een ambigu gevoel omschreven, ondanks het gegeven dat er waardevol politiewerk wordt verricht. Veel politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen erkennen de meerwaarde die zij op het politiewerk kunnen hebben en dragen als gevolg daarvan bij aan de reproductie van het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw. Toch heeft de meerwaarde in dit geval ook een andere, meer negatieve uitwerking. De instrumentalistische en bedrijfsmatige toepassing van zijn huidskleur op het politiewerk stabiliseert de negatieve associaties en betekenissen van de somatische normbeelden van zwarte politiemedewerkers. Zo bezien zijn de negatieve betekenissen van de huidskleur of etniciteit van sommige politiemedewerkers een manier om 'erbij te horen', tevens om individuele status en aanzien te verwerven omdat deze positief ingezet kunnen worden voor efficiënt en effectief politiewerk. Tegelijkertijd zorgt dezelfde instrumentalistische en bedrijfsmatige toepassing van de negatieve somatische normbeelden van sommige politiemedewerkers voor ambivalente gevoelens.

Het hebben van een ander fenotype is binnen politieorganisaties een expliciete *commodity*, een *business issue*. Als een burgerteam bijvoorbeeld onopvallend moet observeren in een zwarte achterstandswijk met concentraties van werkloosheid, criminaliteit en geweld, dan is de keuze voor witte politiemedewerkers niet voor de hand liggend. Hierdoor zijn de somatische eigenschappen of beelden van politiemedewerkers relevant. Aan de norm van 'goed' politiewerk wordt voldaan door de aanwending van de negatieve associaties rondom het eigen somatische normbeeld, dat wil zeggen, het hebben van een andere huidskleur. Deze conclusieprocessen, de paradox van de uitsluitende insluiting, benadrukken de gelijktijdigheid van het 'binnen' en 'buiten' staan.

Tijdens het veldwerk heb ik met een Juxta-collega, Martijn Schippers, een vergelijkbare ervaring gehad. In het onderstaande voorbeeld dienen zijn aantekeningen als uitgangspunt. Dit doe ik om zijn observaties te kunnen vergelijken met mijn eigen interpretaties. De notitie beschrijft een meeloopdag op de Wallen, waar we samen met twee hoofdagenten op zoek gaan naar nepdopealers.

We lopen mee met een vrouw van midden twintig en een man van eind twintig, beiden hoofdagent. We lopen wat over de Oudezijds Voorburgwal, heen aan de ene kant, terug aan de andere. Het gaat nu vooral om controle op drugsverkoop, en dan met name de troepverkopers. Omdat ze wel vaker in uniform rondlopen worden ze steeds vaker al van tevoren door de verkopers herkend. Ze hopen maar dat ze niet gezien worden en dat vlak voor hen een toerist wordt aangesproken door iemand. Meel, gemalen stophoest of aspirine, je kan het zo gek niet bedenken of het wordt als coke verkocht.

Als Sinan opmerkt dat hij vaak door dit soort gasten wordt aangesproken, worden hij en ik prompt vooropgezet. Een soort lokaas dus. Zolang je niks vraagt, is het geen uitlokking, en als we aangesproken worden lopen de agenten vlak achter ons om de dealer gelijk in de kraag te vatten. Het zal mij benieuwen. Ik word normaal nooit aangesproken, dus ik verwacht er weinig van. Maar verdomd, nog geen honderd meter verder is het raak. Ik zag ze al staan, eentje kijkt me aan en vraagt inderdaad op de stereotypische manier zoals de agenten het al voordeden: 'Pssst, coke? Hash? Pills?' Hij heeft een zakje dat lijkt op weed in zijn hand om zijn aanbod kracht bij te zetten, om te laten zien dat hij het echt serieus meent. Dat maakt niet zoveel uit momenteel, want na zijn derde zin staan de twee collega's om hem heen en identificeren zich. De dealer kijkt me boos aan en ik grijns terug. Het heeft wel wat, dit undercoverwerk!

Hoewel ik zelf had aangegeven vaak te worden aangesproken 'door dit soort gasten', was mijn opmerking geen uitnodiging om als lokaas ingezet te worden. Op het moment zelf had ik er geen erg in en liet ik me leiden

door de gebeurtenis. Toen we na honderd meter al werden aangesproken door de jongen kreeg ik direct een – toen nog – onverklaarbare kriebel in mijn buik. Nadat de ‘zaak’ was afgehandeld door de hoofdagenten gaf ik aan niet langer voorop te willen lopen. Veel later begreep ik de kriebel: de negatieve associaties rondom mijn fysieke verschijning (kleding, haar, dracht, etniciteit) werden positief ingezet voor effectief politiewerk. Alleen was ik niet undercover en werkte ik ook niet voor het Observatieteam. Ik was gekleed als mezelf.

Het is interessant om op te merken dat mijn collega de gebeurtenis op een positieve toon beschrijft (‘Het heeft wel wat, dit undercoverwerk!’). Bovendien had hij, zo blijkt uit zijn eigen notitie, niet eerder te maken gehad met ervaringen waarbij zijn somatische eigenschappen (wit, man, jong) een negatieve betekenis kregen. Ik daarentegen heb veel ervaring, vaak talloze malen explicieter dan dit voorbeeld, met ‘negatiefpositieve’ betekenissen die mijn somatische kenmerken kregen. Mijn gevoel was dan ook ambivalent. Alles overziend blijkt uit dit voorbeeld dat de gebeurtenis betekenis krijgt in een bredere context van persoonlijke ervaringen, plaats, tijd, roltoedeling door anderen en rolbepaling door de sociale actor.

De geschetste situaties zijn logischerwijs niet het resultaat van beleidsmaatregelen. Anders gezegd, ze worden niet veroorzaakt door het denken over diversiteit. Hiermee zou de normbeelden in het beleid allicht een te grote verklaringswaarde worden toegedicht. Echter, het effect is dat handelingen, opvattingen en denkwijzen in het politiewerk gelegitimeerd en gerechtvaardigd worden door middel van het beleid en het daaruit voortvloeiende normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw. Zo wordt wel duidelijk gemaakt dat het normbeeld een structurerende werking heeft op waarnemingen en beoordelingen van situaties. In mijn geval en in dat van een respondent worden ambivalente emoties getriggerd: er wordt effectief politiewerk verricht vanwege een etnisch-culturele meerwaarde, maar dit leidt ook tot spanningen aangaande het zelfbeeld. Het relatief nieuwe normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw dient zodoende als een toetssteen voor het beoordelen van het eigen handelen en dat van anderen. Er ontstaat een *insluitende uitsluiting* of een *uitsluitende insluiting*, een gedeeltelijke reductie van het *zijn* tot etniciteit of huidskleur, dat echter ‘goed’ politiewerk oplevert. Door de conformering aan het normbeeld voegen politiemedewerkers zich in de bestaande machtsordening van politieorganisaties. Zij horen ‘erbij’, maar deze relatieve insluiting gaat gepaard met spanningen.

Een ander aspect van het normbeeld, dat in beleidsdocumenten ook regelmatig wordt genoemd, is het toepassen van een niet-Nederlandse taal tijdens het politiewerk. De instrumentalistische *business case*-toepassing van het normbeeld zorgt echter voor specifieke condities waaronder de meerwaarde van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen ingezet mag worden.

Esra (hoofdagente, vrouw, Turks-Nederlands): 'Ik werk heel goed samen met een klasgenoot van mij, een Nederlandse collega. We kunnen echt heel goed met elkaar opschieten, we praten over alles. Maar laat ik een voorbeeld geven: we gaan samen een broodje döner halen. Dan komen we daar en ik ga in het Turks praten... vindt hij dat niet leuk. Dan zegt hij dat ook tegen mij. Hij zegt: "Waarom moest je Turks praten, ik verstond het niet. Je kunt ook gewoon Nederlands praten." En dat vond ik heel hard. Ik zeg tegen hem: "We komen bij een Turkse zaak, die mensen zien dat ik Turks ben. En als ik dan Turks spreek met die mensen, ja, dat geeft die mensen een goed gevoel. En het ging alleen maar over döner. Hèhè. Over niks anders." En ik hoorde later dat hij dat ook tegen andere collega's had gezegd, dat ik dus Turks had gesproken. Ja dat vond ik niet leuk. Want nu stap ik met een collega ook niet meer een Turkse tent binnen.'

Sinan: 'Met niemand meer?'

Esra: 'Met niemand. En als ik ga, dan zal ik nooit meer in het Turks praten. Of ik ga liever gewoon alleen.'

Sinan: 'Maar heb je vroeger nooit burgers in het Turks aangesproken dan?'

Esra: 'Jawel, bij meldingen, bij mensen thuis, dan ga ik wel Turks praten. Maar dat is dan zakelijk, dat is om het de collega's makkelijk te maken. Maar dit was kennelijk niet zakelijk, dit was een broodje döner. Hèhè. Weet je, ik ben zo vaak gevraagd om te tolken en dan is er niks aan de hand. En dan kom ik bij een Turkse zaak en praat ik even met de eigenaar in het Turks in het bijzijn van een collega, dan is het gelijk rare gezichten trekken en "ik vind het niet leuk dat je Turks spreekt". Ik heb toen ook besloten om niet meer te gaan tolken. Ik dacht: Rot op! Ik voel me dan misbruikt, dan denk ik: wanneer het hun uitkomt dan moet ik Turks praten en als het mij uitkomt dan moet ik het niet doen. Dan ga ik ook niet tolken. Dat heb ik toen ook besloten.'

Sinan: 'Je hebt nooit meer vertaalwerk gedaan?'

Esra: 'Ja, maar tolken met verhoren enzo hè, dat doe ik dus niet meer. Maar het is meer boosheid. Ik reageerde altijd, dan werd er gevraagd naar een Turkse collega om te tolken. Maar nu sluit ik mijn oren, en klaar. Ik doe het niet meer. Je moet steeds nadenken over wat je wel kunt en wat je niet kunt doen. Ik wil mezelf zijn.'

In dit citaat drukt de hoofdagente expliciet uit dat ze een druk ervaart om zich te conformeren aan de wensen van haar collega's. Het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw behoort een bedrijfsmatige meerwaarde te hebben, waardoor het spreken van de Turkse taal feitelijk alleen wordt getolereerd tijdens het uitoefenen van politiewerk. Dit bewustzijn creëert bij de hoofdagente het gevoel dat ze wordt 'misbruikt' voor bedrijfsmatige

doeleinden, maar niet wordt erkend in haar individuele etnisch-culturele achtergrond in vriendschappelijke relaties met burgers.

Een even belangrijk punt is de vooronderstelling van etnische solidariteit. Dit beeld wordt in het *business case*-diversiteitsbeleid gestabiliseerd. Etnische solidariteit is impliciet onderdeel van het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw. Immers, het uitgangspunt is dat deze gedeelde etnische solidariteit, affiniteit en identificatie instrumentalistisch kunnen worden toegepast voor 'goed' politiewerk. Het is nu juist deze vooronderstelde etnische solidariteit die conflicteert met de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent. De situationele factor is dat etnische minderheden het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw activeren tijdens interacties met burgers van hun 'eigen' etnische collectieven. In het vorige hoofdstuk heb ik beargumenteerd dat dit kan leiden tot spanningen. Ik vat dit als volgt samen: is mijn collega eerlijk en betrouwbaar (de integere agent); is mijn collega onpartijdig in zijn optreden (de neutrale agent); is mijn collega loyaal aan mij en de politie of aan zijn eigen etnische groep (de solidaire agent)? Kortom, het normbeeld van de *multiculturele vakman/vrouw* conflicteert onbedoeld met de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent.

Uit deze analyse kunnen een aantal conclusies worden getrokken. Zo wordt aannemelijk gemaakt dat de in- en uitsluiting mede ontstaan door het beleid. Het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw dat daar onderdeel van is, dient als een toetssteen voor het eigen handelen en dat van anderen. De eigen waarnemingen en emoties worden vergeleken met de prescriptieve normen in het diversiteitsbeleid. Wanneer de individuele normen van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen congrueren met de normen van het beleid, dan is er geen sprake van negatieve betekenisgeving, oftewel uitsluiting. Etnische categorisering impliceert daarom niet direct een bepaalde uitsluiting. De negatieve en positieve betekenissen die worden geactiveerd bij specifieke normbeelden bepalen de eindresultaten van de interactieprocessen.

6.3.2 De daadkrachtige politieagent

De essentialistische omschrijving van de meerwaarde van etnische groepen binnen het politieke diversiteitsbeleid vertoont veel overeenkomsten met de conceptualisering van gender. In een artikel van Benschop et al. (2001) wordt een vergelijking gemaakt tussen het diversiteitsbeleid binnen het bankwezen en dit van de politieorganisaties. De auteurs concluderen dat in het bankwezen het diversiteitsbeleid meritocratisch en individualistisch van aard is, met een omschrijving van belangrijke vaardigheden, competenties en cognitieve eigenschappen in genderneutrale termen. De dominante opvatting is dat er gelijke kansen zijn voor eenieder, ongeacht gender. In de politieorganisatie stuiten de onderzoekers

daarentegen op een beleid dat essentialistische eigenschappen tussen mannen en vrouwen reproduceert en stabiliseert. Door de politieke druk om meer 'diversiteit' binnen te halen, die uitmondde in het emancipatie- en doelgroepenbeleid (Wekker en Lutz 2001: 42), is het beleid verschoven naar het benadrukken van verschil, van particuliere vaardigheden die kenmerkend zouden zijn voor vrouwen dan wel voor mannen (Benschop et al. 2001: 5-6). In de volgende alinea's zal ik deze beelden over gendergroepen verder uitdiepen.

Vrouwen als supercops?

Een tv-spot gemaakt door de politieacademie Apeldoorn brengt de onbewuste indelingen van de competenties en vaardigheden van *supercop* (de ideaaltypische agent die aan alle normbeelden voldoet) op grond van gendernormbeelden expliciet naar voren. In 2008 is de commercial gedurende vijf dagen te zien geweest op televisie, maar al snel kwam er een tweede versie die genderneutraal was. In de tv-spot, die ongeveer 28 seconden duurt, komen in volgorde vier (witte) mannen en daarna vier vrouwen in beeld (van wie één donkere vrouw). De beelden van de agenten worden vergezeld door een voice-over. Wanneer de vier mannelijke agenten in beeld komen, zegt de voice-over:

De politie zoekt agenten die sterk in hun schoenen staan;
die beslissingen durven te nemen;
en ingrijpen als het nodig is.

Daarna komen de vier vrouwelijke agenten in beeld.

Maar we zoeken ook agenten die willen helpen;
slachtoffers geruststellen;
die goed kunnen luisteren;
en die zich goed kunnen inleven in een ander;

de politie zoekt ook jou!

In het spotje worden de normbeelden van 'mannelijkheid' en 'vrouwelijkheid' in relatie tot politiewerk bevestigd. De man is er voor het 'harde' en de vrouw voor het 'zachte' politiewerk. Aan de ene kant worden vaardigheden als daadkracht, stressbestendigheid, besluitvaardigheid en overwicht gekoppeld aan de man. Aan de andere kant worden de vaardigheden van inlevingsvermogen, contactgerichtheid en zorgzaamheid gekoppeld aan de vrouw. In diverse interviews en beleidsdocumenten komt deze arbeidsdeling naar gender expliciet terug.

In de woensdag verschenen editie van het feministische maandblad *Opzij* zegt hij [Bernard Welten] dat vrouwen bij rellen en knokpartijen juist rustgevend kunnen werken. 'Ik zou daar bij voorkeur een man en een vrouw samen heen sturen: de man om de klappen op te vangen, de vrouw voor het *de-escalerende* effect.'⁵⁵

In een ander interview stelt een lid van de korpsleiding het volgende:

Vrouwen hebben wel degelijk de capaciteiten, daar moeten ze zich van bewust zijn. Ik weet van geluiden uit het korps dat ze ook echt wel willen. Ze voegen ook daadwerkelijk wat toe. Ik denk dat wij meer werken vanuit onze intuïtie en *meer aandacht hebben voor de mens* bij het runnen van een team.⁵⁶

Tot voor kort (2009) was op de website van het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit de volgende tekst te vinden over de 'meerwaarde' van feminiene kwaliteiten voor het politiewerk.

Feminiene kwaliteiten zijn in een politiekorps hard nodig, om tot de gewenste kwaliteit te komen. Teams met vrouwen laten een grote creativiteit zien. Verder ontwikkelen en koesteren zij waarden die van groot belang zijn voor de positie van de politie in de samenleving. Te noemen zijn: *communicatieve vaardigheden, invoelend vermogen, luisteren en resultaatgericht*.

De eerste vraag is welke ongewenste effecten deze arbeidsdeling naar gender heeft op vrouwen binnen politieorganisaties. De daaropvolgende vraag is welke specifieke vormen van uitsluiting dit tot gevolg heeft voor vrouwen van etnische minderheidsgroepen.

Het effect van beleid op omgangsvormen

Hoewel de aanwezigheid van vrouwen bij de politie steeds vanzelfsprekender is geworden, waardoor ook de omgangsvormen tussen mannen en vrouwen bij de politie zijn veranderd, sijpelen in het sociale verkeer nog altijd 'oude' noties op basis van genderstereotypen door. Om de meerwaarde van vrouwen op het politiewerk te legitimeren is het opmerkelijk dat de genderrollen van inlevingsvermogen en contactgerichtheid telkens worden herhaald. In de volgende quote gaat een inspecteur in op zijn

55 De Volkskrant, 'Welten: Fifty-fifty mannen en vrouwen heel goed', 18 april 2007

56 De Telegraaf, 'Het kan en moet anders', 12 september 2006

beelden over daadkrachtig politiewerk. Hij lijkt een koppeling te maken tussen daadkrachtige mannen en weifelende vrouwen:

We hadden een keer een vrouw en die wilde tijdens een grote storm niet autorijden. De wachtcommandant zei: 'Ga daar heen met een paar mensen, zet de straat af en meer van dat.' Die vrouw zei toen: 'Ja, ik ga met deze harde wind niet autorijden.' Toen is ze uitgelachen door de groep. Dan denk ik: een paar grote kerels erop en schoonmaken die zaak! Het politiewerk zal altijd hebben dat je fysiek weerbaar moet zijn. Je moet daar wel tegen kunnen. (Inspecteur, man, Nederlands)

In een interview deelt een vrouwelijke commissaris haar observaties over de normbeelden van mannen en vrouwen binnen de organisatie en hoe deze de sociale relaties en verhoudingen beïnvloeden. In het onderstaande citaat komt naar voren dat er soms wordt getwijfeld aan de mate van daadkracht en besluitvaardigheid van de vrouwen. Dit uit zich vervolgens in vormen van (vaak onbedoelde of onbewuste) ridderlijkheid en paternalisme door de man.

Wat ik als vrouw nog wel merk is dat zodra er iets aan de hand is, de mannen ertussen willen gaan zitten en zich ermee gaan bemoeien. Ze doen dat met de beste bedoelingen, dat is eigenlijk nog het ergste. Kon je maar lekker boos zijn en zeggen: 'Ga ervan af, ik ben ermee bezig.' Dan was het nog makkelijk. Maar wat is het mechanisme? 'Nou ja, wij kennen al die mannen door en door dus wij lossen dit wel voor je op.' Bescherming. Maar het is ondermijnend. En dat is wat ik vaker zie gebeuren bij vrouwen in het korps. (Commissaris, vrouw, Nederlands)

In een interview vertelt een vrouw met een Turkse achtergrond het volgende:

Ik had trouwens een keer meegemaakt dat ik met een mannelijke collega op de auto was, ehm, en toen gingen we een man uit een woning halen, een verslaafde. En toen werd mij gevraagd of ik wilde ruilen, met een mannelijke collega. Want die collega wilde dan, ja zeg maar, die vond het niet zo veilig. Of hij vertrouwde zijn eigen kracht niet, of hij wilde mij beschermen. Hij zegt van: 'Ja het kan anders lopen.' Dus toen moest ik ruilen met een man. Maar dat vond ik niet leuk, nee, ik voelde me nutteloos. Dat je een tweede auto erbij haalt, oké, maar dat ik weg moest, nee. (Hoofdagent, vrouw, Turks-Nederlands)

In specifieke situaties die vaak elementen van risico en gevaar kennen, ondervinden ook vrouwen van etnische minderheidsgroepen uitsluiting

op grond van de perceptie dat ze over onvoldoende daadkracht zouden beschikken. Een andere Turks-Nederlandse politiemedewerker zegt:

We hadden laatst een fietscontrole. Ik was de enige vrouw, het enige meisje en die collega zegt van: 'Ja, jij moet niet alleen staan, jij moet, daar moet een mannelijke collega bij staan.' Ik zeg: 'Waarom, ik red mezelf wel.' Hij zegt: 'Ja niet daarom, maar gewoon, doe maar.' Maar ik begreep het wel. Ik vond het niet negatief ofzo, ik vond het wel goed van hem, het was meer beschermend. In het begin was het wel anders hoor, maar nu zie ik dat soort dingen ook niet meer. (Surveillante, vrouw, Turks-Nederlands)

Ook hier spelen vormen van paternalisme en ridderlijkheid, waarschijnlijk gevoed door de perceptie van onvoldoende daadkracht, een rol. In beide situaties is gender onmiskenbaar van belang en worden vrouwen vervangen door mannen. Toch geeft de agente in het laatste voorbeeld geen negatieve betekenis aan de interactie.

Tegen deze achtergrond onderscheid ik het volgende somatische en culturele normbeeld: de *daadkrachtige politieagent*. Politiemedewerkers moeten vanwege het soort werk dat ze uitvoeren autoriteit en gezag kunnen uitstralen. In sommige situaties veronderstelt dit dat een agent kalm blijft in risicovolle situaties en rust en vertrouwen kan uitstralen. Tevens is het van belang dat politiemedewerkers in staat zijn om verbaal en non-verbaal anderen te beïnvloeden. Daadkracht heeft ook betrekking op het kunnen maken van snelle beslissingen, ongeacht de situatie waarin een politiemedewerker zich bevindt. Dit vereist een zekere mate van flexibiliteit, omdat een politiemedewerker zich vlot moet kunnen aanpassen aan nieuwe situaties of onverwachte gebeurtenissen. Het normbeeld van daadkracht veronderstelt verder dat politiemedewerkers fysieke kracht moeten kunnen toepassen wanneer de situatie dit vereist. Hierdoor heeft het normbeeld een somatische component en beperkt zich niet alleen tot het handelingsniveau. Overigens worden nieuwe politieagenten tijdens selectieprocedures uitvoerig getest op het normbeeld van de daadkrachtige politieagent. Dit onderdeel komt onder meer voor in het psychologisch onderzoek en de diverse rollenspelen. De competenties die samenhangen met de daadkrachtige politieagent zijn 'besluitvaardigheid', 'initiatiefrijkeheid' en 'overwicht'.

Mijn hoofdargument is dat het normbeeld van de daadkrachtige politieagent vooral aan mannen wordt toegeschreven. Dit creëert privileges voor mannen en benadeelt vrouwen op basis van hun genderidentiteit. De symbolische in- en uitsluitingsgrenzen worden dus op grond van gender geconstrueerd. Etnische verschillen, op grond van somatiek of cultuur, vormen daarom niet altijd een criterium voor in- en uitsluiting. Afhankelijk van de setting dienen specifieke sociale identiteiten als markers, op

basis waarvan vervolgens formaties van bepaalde wij-zijconfiguraties worden uitgekristalliseerd. In de bovenstaande voorbeelden zijn het normbeeld van de daadkrachtige politieagent en de daaraan gekoppelde genderverschillen dominanter dan de etnische verschillen tussen individuen. Dit theoretische uitgangspunt veronderstelt dat verschuivingen in de interactiedynamiek weer andere wij-zijconfiguraties in het leven roepen. Hier zal ik later ook voorbeelden van geven.

Alles afwegend wordt duidelijk dat in het diversiteitsbeleid mannen en vrouwen van etnische minderheidsgroepen vooral als representanten van 'hun' etnische groep worden geconstrueerd. Hierdoor blijven de intersecties van gender en etniciteit onderbelicht. Deze blinde vlek is in de inleiding van dit hoofdstuk al genoemd. Zo stellen Wekker en Lutz (2001: 38): 'Diversiteitsdenken heeft vaak een stapelend karakter; het leidt tot opsommingen als: mannen en vrouwen, witten en zwarten, "allochtonen" en "autochtonen", hetgeen precies de dichotomieën herhaalt die oversteegen zouden moeten worden'. Een beperking van dit denken is dat onvoldoende rekening gehouden wordt met de meervoudige particularismen van individuen (Ogbonna en Harris 2006: 381) en de unieke in- en uitsluitingsvormen die hieruit kunnen ontstaan.

6.4 Beelden over gender en etniciteit

Tot nu toe is de identiteitscategorie gender op een geïsoleerde manier geanalyseerd, hiermee onbedoeld de suggestie wekkend dat gender losstaat van andere identiteitscategorieën als etniciteit en leeftijd (Adib en Guerrier 2003: 414). Het kruispuntdenken heeft echter als uitgangspunt dat uiteenlopende sociale rollen en zelfbeelden werkelijkheidspercepties *co-construeren*, en dus ervaringen en interacties van individuen beïnvloeden. Een concreet voorbeeld uit het veldwerk heeft betrekking op de specifieke vormen van seksuele intimidatie. Het toont aan dat de ervaringen van vrouwen van etnische minderheden minder overeenkomen met de ervaringen van vrouwen van de etnische meerderheid of de ervaringen van mannen met wie ze eenzelfde etnische achtergrond delen.

Hoe gaat het bij jou, hoe gaat het bij jullie cultuur en religie, waarom gaat dat zo, dit dat. Ik geef daar gewoon antwoord op. Klein voorbeeldje, weet je wel, geen seks voor het huwelijk, en waarom is dat, willen ze graag weten. Enne, ben je nog maagd? Dan krijg je dat soort rare vragen. In het begin schaamde ik me gewoon voor bepaalde dingen. Ik dacht: waarom willen ze dat allemaal weten. Nu geef ik gewoon antwoord op hun vragen. Ik vond het vervelend om over het onderwerp te praten, want dat komt niet zo gauw of vaak voor. Daarvoor had ik er nog nooit over gesproken met mannen of met Nederlandse collega's. (Surveillante, vrouw, Turks-Nederlands)

In dit citaat wordt duidelijk dat de specifieke uitingsvorm van seksuele intimidatie door de gelijktijdige co-constructie van de sociale identiteiten *gender*, *religie* en *etniciteit* ontstaat. De beelden van de Turkse cultuur en de islam worden vervolgens in interacties 'getest' op de persoon die tot deze groepen zou behoren. In het volgende voorbeeld, waar het een Marokkaans-Nederlandse surveillante betreft, wordt duidelijk dat naast de sociale markers *gender*, *religie* en *etniciteit*, ook *leeftijd* van invloed is. Ten slotte spelen ook *professionele normbeelden* op grond van politierangen een rol in de interactieprocessen. Professionele normbeelden zijn de sociale rollen, de statussen en de normverwachtingen die bij een specifieke rang horen. Omdat deze rollen veel specifiek en concreter zijn dan de sociale identiteiten van *gender*, *etniciteit* of *leeftijd*, maak ik hier wel een conceptueel onderscheid. Verschillen in rangen of professionele normbeelden verklaren mijns inziens ook de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting.

Er was een inspecteur die de hele tijd rare grapjes maakte, ook waar anderen bij waren. Ik was nieuw op dat bureau en ik ben dan ook nog eens surveillant. En dan was het van: 'Ben je maagd? En heeft hij je al ten huwelijk gevraagd' enzo. Dus ik zeg tegen hem: 'Waarom praat je zo met mij? Je bent hoger in rang, je bent veel ouder, wil je daar alsjeblieft mee ophouden!' (Surveillante, vrouw, Marokkaans-Nederlands)

Het inherente machtsverschil op grond van politierangen (een inspecteur staat drie rangen hoger in de hiërarchische orde dan een surveillant) heeft hoogstwaarschijnlijk een uitwerking op de interactie. Hoewel het niet verklaart waarom dit type opmerkingen wordt gemaakt, kan het wel een verklaring bieden waarom deze agente hier vaak mee te maken krijgt en waarom de inspecteur zichzelf, op grond van zijn professionele normbeeld, deze ruimte lijkt te gunnen. De co-constructie van *gender* draagt bij aan seksuele intimidatie en de invloed van *religie* en *etniciteit* zorgt ten slotte voor een bijzondere vorm daarvan.

Deze processen zijn niet specifiek voor politieorganisaties. Desalniettemin komt seksuele intimidatie binnen de politieorganisatie vaker voor dan in andere bedrijven (Sandfort en Vanweesenbeeck 2000; Haas et al. 2007). Daarbij geldt dat vrouwen vaker slachtoffer van seksuele intimidatie zijn dan mannen. Het is echter opvallend dat in de onderzoeken van Sandfort en Vanweesenbeeck (2000) en Haas et al. (2007) de uitsplitsing naar *etniciteit* binnen de categorie vrouwen niet plaatsvindt. Zij hanteren de dichotomie mannen/vrouwen. Hierdoor kan de omvang van seksuele intimidatie onder Turkse, Marokkaanse en Surinaamse vrouwen niet worden vastgesteld. Dit leidt tot de eerder genoemde blinde vlek, waardoor de kenmerken van de arbeidspositie van vrouwen van etnische minderheidsgroepen niet bekend zijn.

Het is van belang om op te merken dat deze specifieke vormen van seksuele intimidatie met name Turks- en Marokkaans-Nederlandse vrouwen construeert als seksueel gereserveerd en passief (Prins 2004: 158). Uit het veldwerk blijkt dit minder het geval te zijn bij Surinaams-Nederlandse vrouwen binnen politieorganisaties. Hiermee wil ik niet suggereren dat Surinaams-Nederlandse of Nederlandse vrouwen niet worden geconfronteerd met vormen van seksuele intimidatie, maar de constructie van Turks- en Marokkaans-Nederlandse vrouwen als passief en seksueel gereserveerd is uniek voor deze laatste groepen. Deze bevinding is overigens geen grote verrassing; de genderissues van 'moslim'vrouwen⁵⁷ zijn voortdurend onderwerp van discussie in het publieke debat, waar de maagdelijkheidscultus, eerwraak, vrouwenbesnijdenissen, gedwongen huwelijken en de hoofddoek als voorbeelden worden genoemd van hun onderdrukking en ondergeschikte positie (Schinkel 2008: 93). In het volgende citaat maakt een Surinaams-Nederlandse administratief medewerkster enkele onderverdelingen naar de sociale identiteiten van etniciteit, gender en religie expliciet.

Marie: 'Als ik naar mijn eigen afdeling kijk, daar heb ik een Turkse en een Marokkaanse collega. Het Marokkaanse meisje heeft een hoofddoek en die andere collega kleedt zich "westers", maar goed, tussen aanhalingstekens. Een mannelijke collega probeert het eerder bij een blanke collega, dan bij een Surinaamse collega, dan de Turkse en dan de Marokkaanse. Maar het is meer om erachter te komen van: "Hoe zit het eigenlijk bij jullie?" En niet van: "Ik vind jou wel aantrekkelijk, ik zou graag een beschuitje met je willen eten." En zij [de Marokkaanse collega] kruipt heel erg in haar schulpje.'

Sinan: 'Kun je je nog herinneren wat hij haar vroeg?'

Marie: 'Ja, zij zou gaan trouwen en hij vroeg iets over de huwelijksnacht. Nou ja, die vraag die moet je niet stellen, ook niet aan mij. Maar zij bloosde en weet ik het allemaal niet. Ze vocht met zichzelf van: "Moet ik het zeggen, maar als ik het niet zeg, dan..." Weet je, dat vond ik heel zielig. Wij [Surinaamse vrouwen] zijn extravertter dan de Turkse en Marokkaanse vrouwen.'

Dit citaat toont aan dat de beelden van specifieke groepen vrouwen variëren. Deze variatie heeft invloed op vormen van in- en uitsluiting. De ervaringen met seksuele intimidatie hebben bijvoorbeeld vaak een normaliserend effect op de zelfbeelden van vrouwen van etnische minder-

57 De suggestie is overigens niet dat de geïnterviewde Marokkaans- en Turks-Nederlandse vrouwen praktiserende moslima's waren. Tenslotte gaat het hier om de vooronderstelling dat 'alle' Marokkaans- en Turks-Nederlandse vrouwen religieus zouden zijn.

heidsgroepen. Hoewel dit proces niet het exclusieve domein is voor deze vrouwen, maar bijvoorbeeld ook geldt voor vrouwen van de etnische meerderheid, bestaan er toch verschillen in de uitingsvormen.

Turkse vrouwen bij de politie die zijn altijd aantrekkelijk, nou ja dat is misschien een gek woord, maar ze zijn interessant. Voor de mannelijke collega's van autochtone afkomst. Want die denken, hè moslim, vrouw, een Turkse bij de politie. Die denken, hè dat klopt niet. Ja, en dan willen ze dichterbij komen, want dat vinden ze interessant. En ik was dan de enige vrouwelijke allochtoon daar op het bureau. Ik zie het zelf niet als positieve aandacht, ik had namelijk meerdere keren gezegd dat ze d'r niet mee moesten doorgaan. Je wordt als een interessant object gezien. Zo van, om te kijken hoe ver ze kunnen gaan. Want ze weten eigenlijk dat ze dat niet moeten doen. En dat weten ze ook gewoon. Want de dingen die ze bij een Nederlandse vrouw doen, moeten ze niet bij een Turkse vrouw doen. Ze proberen dan die grenzen te verleggen. Kijk, de Turkse vrouw bij de politie die is vaak modern. Dat is wat de mannelijke collega's denken. Ze weten dat ze het niet kunnen doen, maar ze doen het wel. En zo willen ze de grenzen verleggen. Omdat je je er niet steeds druk over wilt maken, zeg je er soms iets van, en soms houd je je mond. (Hoofdagente, vrouw, Turks-Nederlands)

De agente drukt een negatieve emotie uit en geeft aan dat ze zich soms niet uitspreekt over gebeurtenissen. De agente spreekt daarnaast over een proces van objectificatie ('Je wordt als een interessant object gezien') omdat ze interessant (exotisch?) zou zijn voor Nederlandse mannen. Een andere Turks-Nederlandse vrouw zegt:

Dan was het van: 'Ben je nog maagd. Hoe kan dat nou, dat er nog dit soort mensen bestaan. Mag dat niet van je ouders?' Maar ik schaamde me kapot, ik dacht: laten we het alsjeblieft over een ander onderwerp hebben! Dat is voor hen heel normaal, maar voor mij was het helemaal niet normaal. Ik dacht, *ayıp ayıp* (schaamte, schaamte). Nu denk ik: oké, gewoon antwoorden, het zal wel gewoon nieuwsgierigheid zijn. (Surveillante, vrouw, Turks-Nederlands)

Nog fundamenteeler is dat het testen van vrouwen van etnische minderheidsgroepen op de gendernormbeelden van de groepen waar ze toe zouden behoren, een tegenstrijdig effect heeft. De paradox is dat de constructie van deze vrouwen als seksueel gereserveerd en passief, door ze vervolgens te testen op deze beelden, uiteindelijk tot (daadwerkelijke) passiviteit leidt. Het begrip 'autonomie' splitst Prins (2004: 159) op in een persoonlijke en morele dimensie. Enerzijds is er persoonlijke autonomie, die gaat over het streven naar seksegelijkheid. Anderzijds is er morele auto-

nomie, die gaat over het kunnen maken – in lijn met het liberale gedachtegoed – van individuele keuzes in relatieve vrijheid. In het citaat hierboven wordt ongeloof geuit over de maagdelijkheid van de Turks-Nederlandse surveillante. Dergelijke vragen ontnemen aan vrouwen juist hun autonomie op het morele vlak, doordat ze de indruk wekken dat ze hun keuzes onder invloed van anderen zouden maken. Het resultaat is vervolgens dat wanneer sommige vrouwen van etnische minderheidsgroepen worden bevraagd over hun seksualiteit, zij ervoor kiezen om juist in die situaties geen morele autonomie (of *agency*) uit te oefenen, maar passief de vragen te ondergaan ('Nu denk ik: oké, gewoon antwoorden, het zal wel gewoon nieuwsgierigheid zijn'). De constructie van Turks- en Marokkaans-Nederlandse vrouwen (die tevens religieus zouden zijn) als seksueel gereserveerd ontnemt hen hierdoor hun morele autonomie. Schinkel (2008: 96) heeft dit proces *discursieve seksuele intimidatie* genoemd.

Door steeds bepaalde categorieën vrouwen (categorieën die onterecht voor 'groepen' aangezien worden) te portretteren als onderdrukt en te behandelen als slachtoffer, wordt de autonomie van die vrouwen systematisch genegeerd. Daarin ligt een vorm van structureel geweld. Want de mogelijkheid om alternatieve emancipatietheorieën en -praktijken te ontwikkelen wordt teniet gedaan en vrouwen worden gereduceerd tot hun seksuele zijn.

Op andere momenten wordt het vrouw-zijn daarentegen, in lijn met het *business case*-diversiteitsbeleid, ook door de vrouwen van etnische minderheidsgroepen positief ingezet voor efficiënt politiewerk. In het volgende interview geeft een hoofdagente aan dat ze haar 'zachte', 'vrouwelijke' kwaliteiten bewust inzet om haar werk zonder veel weerstand uit te oefenen. Het is opmerkelijk dat ze haar 'vrouwelijke' kwaliteiten combineert met het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw. Vrouwen van etnische minderheidsgroepen ontleen daarom ook privileges aan de eigenschappen die hen worden toegeschreven wegens hun genderidentiteit.

Ja, je ziet dat kinderen vaak worden opgevangen door vrouwen. Of bij een huiselijk geweld-zaak dan zie je vaak dat de vrouwelijke collega naar de vrouw gaat en de mannelijke collega naar de man. Laatst hadden we een melding van geluidsoverlast en daar ging ik met een mannelijke collega naartoe. En toen ging ik rustig praten met die Turkse man die geluidsoverlast veroorzaakte. Ja, dat is dan gebruiken van je kwaliteiten als vrouw. Want je gaat rustig praten en... meestal gaan ze dan ook wel anders reageren hoor. (Hoofdagente, vrouw, Turks-Nederlands)

Bovendien wordt niet elke vorm van aandacht in onderlinge relaties tussen politiemedewerkers als negatief ervaren. Het onderstaande citaat laat zien dat persoonlijke betekenissen ten dele de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting verklaren. Dit punt heeft diverse theoretische implicaties. Monolithische theorieën over de uitsluiting van etnische minderheden schieten tekort, omdat er grote differentiatie bestaat in de persoonlijke betekenissen.

Je krijgt als Turkse vrouw heel veel aandacht. Je krijgt echt veel positieve aandacht. Ze maken leuke opmerkingen enzo en je krijgt complimentjes. Ik denk niet dat een Turkse man dat zo gauw krijgt. Het kwam niet zo vaak voor dat Turkse vrouwen bij de politie gingen werken. Dus dan vroegen ze van: 'Hoe kijken je ouders ertegenaan dat je bij de politie werkt?' (Surveillante, vrouw, Turks-Nederlands)

Als ik dezelfde surveillant vraag of ze wel eens negatieve ervaringen heeft meegemaakt tijdens het uitoefenen van haar politiewerkzaamheden zegt ze:

Nee, nooit. Ik hoor soms van anderen dat ze een verrader worden genoemd, maar ook dat heb ik nog nooit te horen gekregen. Ook heb ik nooit vreemde opmerkingen gehad van autochtonen. Misschien is het wel omdat ik een vrouw ben. Ik denk dat het toch wel een verschil maakt of je vrouw of man bent. Mensen die denken soms: Oh, het is maar een vrouw en dan worden ze kalmer of soms ben je een bon aan het schrijven en dan gaan ze proberen je te versieren om eronderuit te komen, van een bon, weet je wel. Dat soort dingen gebeuren dus wel. Mensen hebben niet gelijk dat ze mij gaan uitschelden enzo, vaak is het van: 'Ja mevrouw, u heeft wel gelijk.' Misschien speelt het ook een rol dat ik er goed uitzie. Maar stel dat je er lelijk uitziet. Haha. Ik denk dat je het dan wel moeilijker hebt. (Surveillante, vrouw, Turks-Nederlands)

Hieruit blijkt dat de vormen van in- en uitsluiting op grond van de sociale categorie vrouwen, die in gelijktijdigheid werkt met de sociale identiteiten van etniciteit en leeftijd, eerder ambivalent dan consistent zijn. In sommige situaties zijn vormen van marginalisering mogelijk, terwijl op andere momenten het vrouw-zijn positief wordt ingezet en statusverhogend werkt. Het is ten slotte interessant dat in het laatste citaat de invloed van somatische normbeelden expliciet wordt benoemd. De vrouwelijke agent zegt: 'Misschien speelt het ook een rol dat ik er goed uitzie. Maar stel dat je er lelijk uitziet. Ik denk dat je het dan wel moeilijker hebt.' De zin suggereert, bewust of onbewust, de toepassing van haar uiterlijke of somatische kenmerken in de uitoefening van haar werkzaamheden.

De marginalisering van mannen van etnische minderheidsgroepen

In de volgende alinea's zoom ik in op de specifieke uitsluitingsvormen van mannen van etnische minderheidsgroepen. Ik wil eerst een voorbeeld geven uit het veldwerk, waarbij mijn eigen somatische eigenschappen klaarblijkelijk geassocieerd werden met een 'deviant' persoon.

Wanneer ik een themadag 'Omgaan met diversiteit' voor teamleiders van de APAA bezoek, word ik voor het eerst op uitgesproken wijze bevestigd in mijn interpretaties. Op een gegeven moment doen we een oefening waar deelnemers vertellen over hun ervaring als een minderheid in een groep. Terwijl ik mezelf probeer te verbergen achter verschillende deelnemers, word ik toch door de workshopbegeleider gevraagd om te vertellen over mijn ervaringen.

Nadat ik wat heb gemompeld en andere mensen heb herhaald, krijgt een teamleider de behoefte om zijn onderbuikgevoel uit te spreken: 'Toen ik jou de eerste paar keer zag lopen in de gangen van de APAA dacht ik: Wat een onguur type! Dat was gewoon een gevoel, mijn onderbuik. Ik zag je door de gangen lopen en dacht: Hé, wat doet die daar! Ja, begrijp het niet verkeerd hoor. Maar met je kleren en je baard...' De teamleider wordt door de workshopbegeleider gecomplimenteerd en op zijn schouder geklopt. Het feit dat de teamleider in de context van een diversiteitsworkshop zijn onderbuikgevoel uitspreekt, is als trainer begrijpelijkerwijs iets waar je op kunt voortborduren in discussies. 'Dat moet een opluchting zijn, hè?' zegt de workshopbegeleider onder meer tegen de teamleider. Ik heb even geen comeback en ben alleen maar in staat om mijn duim omhoog te doen. Later komt de teamleider naar mij toe en verontschuldigt zich voor zijn opmerking. Ik vertel hem dat ik aan de ene kant blij ben dat hij het heeft gezegd, omdat ik nu in ieder geval weet dat zijn blik die mijn Sesam-pas zocht (het legitimatiebewijs om politiegebouwen te kunnen betreden) wanneer ik door de gangen van het politiekantoor op de Sarphatistraat liep, in ieder geval geen overtrokken reactie van mij was, maar bestaansrecht had en ergens op gebaseerd was. (Veldwerknootitie)

In dit geval werd mijn kleding (toentertijd vaak een spijkerbroek, blauwe Converse sportschoenen en een simpel T-shirtje), mijn haar (toentertijd geschoren, standje drie, tegenwoordig lang) en mijn baard (van twee weken) kennelijk gepercipieerd als een deviantie op de gangbare somatische normbeelden binnen politieorganisaties. Hoewel 'onguur' in de Van Dale wordt gedefinieerd als 'sinister, akelig en schrikwekkend', heeft het woord in de politiecontext een andere betekenis. Het wordt namelijk regelmatig gekoppeld aan niet te vertrouwen mensen en in sommige gevallen aan potentiële delinquenten en criminelen. Voor politieagenten

hebben dergelijke woorden vooral de functie om indelingen te maken die de vraag helpen beantwoorden of iemand (onverschillig wie) te vertrouwen is. Enkele voorbeelden van zulke woorden zijn 'onguur', 'niet fris', 'naar', 'iets klopt er niet' en 'niet koosjer'.

Het argument is niet dat enkel mijn fenotype tot gevoelens van wantrouwen leidt. Het is aannemelijker dat het gehele palet van impliciete beelden over hoe 'een onbetrouwbare persoon' eruitziet van invloed is op gevoelens van wantrouwen en vormen van sociale afstand en toenadering. Hier kan huidskleur, maar ook de andere somatische normbeelden die ik heb genoemd, zoals een sportief uiterlijk en een baard, een rol spelen. Een 'sportief uiterlijk' wordt bijvoorbeeld door politiemedewerkers vaak geassocieerd met criminaliteit. In hoofdstuk vijf gaf ik het voorbeeld van de capuchon.⁵⁸

Uit het veldwerk blijken de voorbeelden waarbij politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen worden gepercipieerd als 'delinquent' of 'deviant' vooral betrekking te hebben op de mannen. Zo worden in de wereldbeelden van politiemedewerkers 'mannen' geconstrueerd als verdachten. Uit het empirische materiaal blijkt dat vrouwen van etnische minderheidsgroepen niet tot nauwelijks worden geconfronteerd met de negatieve *criminaliserende* stereotypen rondom hun etnische achtergrond. Dit proces heeft betrekking op het normbeeld van de integere politieagent. Mannen van etnische minderheidsgroepen hebben in tegenstelling tot vrouwen minder te maken met vormen van seksuele intimidatie. Daarnaast maken zij (on)bewust gebruik van de positieve betekenissen die hun man-zijn heeft binnen de politiecontext, op grond van het normbeeld van de daadkrachtige politieagent. Toch leidt de co-constructie van de sociale identiteiten gender, leeftijd en etniciteit tot associaties van diezelfde mannen met mannen van etnische minderheidsgroepen die delinquent of crimineel zouden zijn.

Het is van belang om dieper in te gaan op deze laatste observaties. Zoals eerder aangehaald (zie hoofdstuk 3), heb ik voor een tiendaagse trainingssessie een begeleide visualisatie ontwikkeld voor ongeveer vierhonderd politiemedewerkers. De opvallend openhartige respons die ik kreeg via deze inleefoefening was uitermate bruikbaar voor het onderzoek. Tijdens een nagesprek bediscussiëren we een scenario waar de protagonist zijn nieuwe medestudenten ontmoet en iemand de hand wil schudden, waarbij de ander zijn hand terugtrekt en aangeeft eerst zijn ring af te willen doen.⁵⁹ Een politieagente zegt tijdens een plenair nagesprek:

58 Hiermee wil ik niet suggereren dat ik met een capuchon naar mijn werk ging.

59 Dit voorbeeld heb ik in een eerder hoofdstuk genoemd en komt voort uit het veldwerk.

Ja, dat was echt bizar. Ik stelde voor, ik eh, visualiseerde dat ik een Marokkaanse vrouw was, maar toen ik die situatie hoorde, zag ik mezelf ineens als een Marokkaanse man. Heel raar. Ik denk dat het komt door dat grapjes over criminelen altijd over mannen gaan. En mannen zijn ook oververtegenwoordigd in de criminaliteit. (Surveillante, vrouw, Nederlands)

Na afloop van een van de sessies komt een jonge politieagent naar me toegesnel. Tijdens de plenaire discussie nam hij het woord, maar struikelde over zijn eigen woorden. Het werd niet duidelijk wat hij wilde zeggen, omdat hij in abstracties bleef hangen. Na afloop komt de aap uit de mouw.

Hé, ik wil even iets zeggen. Ik kwam net niet echt uit mijn woorden, maar ik wist niet zo goed of ik dit moest zeggen ten overstaan van de hele groep. Ik was de visualisatie begonnen als een Surinaamse agent, maar tijdens het voorval met die hand, waar je werd voorgesteld aan je medestudenten, visualiseerde ik mezelf ineens als een Marokkaan. Ja, ik schaam me er een beetje voor. Maar alle grapjes bij ons op het bureau over kleptomanie en vermogenscriminaliteit die gaan over Marokkanen. Tijdens ons werk hebben we ook vaak met die doelgroep te maken. (Hoofdagent, man, Nederlands)

Het bijzondere aan beide citaten is dat niet alleen de identiteitscategorie mannen, maar ook hoofdzakelijk de Marokkaanse etniciteit wordt geassocieerd met deviantie en criminaliteit. Tijdens het veldwerk blijft dit een consistente bevinding. Vooral jonge, Marokkaans-Nederlandse politie-mannen geven aan regelmatig te worden geconfronteerd met vormen van relatieve uitsluiting door etnische categorisatie of stereotypering. In een informeel gesprek geeft een jonge, Marokkaans-Nederlandse surveillant de volgende kernachtige samenvatting:

Ik moet niet alleen aantonen dat ik een goede politieman ben, maar ook dat ik een goede Marokkaan ben, begrijp je wat ik bedoel? Dus dat ik als Marokkaan goed genoeg ben. Dat ik niet zoals de rest ben. (Surveillant, man, Marokkaans-Nederlands)

De specifieke interferenties van deelidentiteiten (jong, Marokkaans, man) leiden tot specifieke ervaringen met in- en uitsluiting. Turkse en Surinaamse mannen geven aan dat ze minder vaak met deze specifieke uitsluitingsvorm worden geconfronteerd. De negatieve aandacht van de media, de politiek en de wetenschap voor jonge, Marokkaans-Nederlandse mannen, maar ook de confrontaties tijdens het politiewerk met deze groepen lijken de marginalisering te versterken van degenen wier somatische en culturele kenmerken overeenkomen met deze groepen.

De externe omgeving van politieorganisaties speelt een essentiële rol in deze processen. Zo is er een parallel te trekken met de situatie eind jaren zeventig, begin jaren tachtig. Dezelfde mechanismen die ik hier beschrijf, hadden toen betrekking op Surinaamse politieagenten (Bovenkerk en Luning 1979). In de jaren zeventig kwam er in Nederland een migrantenstroom op gang van laaggeschoolde Surinamers. Zij werden veelal als een probleemgroep gezien en geassocieerd met drugs, overlast en geweld. Ook kwam deze groep vaak negatief in het nieuws en waren zij het mikpunt van politieke aandacht (Bovenkerk 1978; Punch 1979). Witte politiemedewerkers projecteerden deze algemene en stereotype beelden vervolgens op Surinaamse politieagenten. Hieruit blijkt dat de interne en externe omgeving van politieorganisaties nauw met elkaar zijn verweven en de eindresultaten van alledaagse interactieprocessen mede bepalen.

Een andere belangrijke factor die de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting verklaart, heeft betrekking op *verschuivingen in interactiedynamieken*, die afhankelijk van de context ontstaan. Hoewel er categorische vormen van uitsluiting bestaan, zijn veel vormen van in- en uitsluiting ook tijdelijk van aard. Deze factor heeft betrekking op de *duur* van de in- en uitsluiting. In het volgende interview komt een (fysiek sterke) Surinaams-Nederlandse agent aan het woord en worden deze laagigheden zichtbaar.

Sinan: 'Op welke momenten voel je je gewaardeerd tijdens het werk?'

John: 'Op het moment dat het aankomt op fysieke kracht, dan wordt het wel gewaardeerd, bijvoorbeeld wanneer je orde schept in een vechtpartij. Ja, dat jij meer kan dan dat collega's met hun mond kunnen...'

Sinan: '...daar word je dan om gewaardeerd?'

John: 'Ja, maar het is ook een nadeel. Mensen denken dat je het in je eentje afkunt en zijn dan minder snel geneigd je te helpen.'

Sinan: 'Maar laten we ons nog even focussen op het positieve.'

John: 'Het positieve? Hmm. Nou ja, het is wel zo dat als ik er aankom dat de portiers dan blij worden om de orde te handhaven.'

Sinan: 'En je collega's?'

John: 'Mja, ook wel. Maar de waardering is een kortetermijnwaardering waar ik op de lange termijn weinig van terugzie. Op het moment zelf is het van "goed gedaan jongen". Je krijgt een schouderklopje enne blabla. Ik ben een soort van een dobermann, op het moment dat ze je nodig hebben dan mag je je hok uit, vanne 'ga pakken'. En op het moment dat de echte worsten worden uitgedeeld dan geven ze het aan de golden retriever. Haha.'

Sinan: 'Haha... (pauze) Maar, wat bedoel, wat moet ik me voorstellen bij de echte worsten?'

John: 'Waardering, dat je het terugziet op je beoordelingen, het respect van je collega's en leidinggevend. Dat je daadwerkelijk gerespecteerd

wordt en niet als een stuk vuil wordt behandeld. Dat het zich ook terugbetaalt op de lange termijn.'

De agent geeft aan dat wanneer hij een meerwaarde heeft op het werk vanwege zijn fysieke kracht, hij zich tijdelijk een onderdeel voelt van de groep. Deze vorm van relatieve insluiting vindt met name plaats tijdens het uitoefenen van politiewerk waar de onderscheiding politie/niet-politie werkzaam is en zijn zelfbeeld zowel door zichzelf als door anderen als 'politie' wordt geconstrueerd. Het normbeeld waar de politieagent aan voldoet is dat van de fysiek sterke en daadkrachtige politieagent. Echter, door de metafoor aan te halen van een dobermann (een zwarte, sterke, gevaarlijke en wilde hond) en een golden retriever (een witte, brave en gehoorzame hond) wordt verwezen naar de negatieve impact van zijn etnische afkomst op de lange termijn. Dit duidt erop dat de politieagent zich over het algemeen ondergewaardeerd voelt op grond van zijn etnische achtergrond. De accumulatie van tijdelijke en relatieve vormen van uitsluiting kan daarom tot een isolement leiden. Desalniettemin is deze politieagent nog steeds werkzaam in het korps. Absolute uitsluiting verwijst in mijn conceptualisatie naar de uitstroom van politiemedewerkers. Met andere woorden, dit zijn de groepen die besluiten om de organisatie te verlaten. De situatie van deze politieagent typeer ik daarom als *conclusie*, de paradox van de *uitsluitende insluiting*. De betekenissen die hij geeft aan de interacties met collega's zijn zowel negatief (uitsluiting) als positief (insluiting) en hangen samen met specifieke contexten. In zijn situatie is er sprake van een gelijktijdigheid van in- en uitsluiting.

De complexiteit en vluchtigheid van alledaagse interactieprocessen wil ik schetsen aan de hand van een ander voorbeeld tijdens het veldwerk. Ik draai mee op de surveillancedienst met twee hoofdagenten (mannen, beiden witte Nederlanders) in het district Amsterdam-West.

We hebben al een tijdje weinig te doen gehad en de tijd dat we niks deden, hebben we opgevuld met woorden. Ik heb vandaag pas kennisgemaakt met de twee agenten en er hangt een informele en aangename sfeer. We maken onderling afen aan grapjes. De heren verwijzen onder meer naar mijn etniciteit (naar mijn 'Turkse' achtergrond), waarop ik zeg dat ik Nijmegenaar ben (wat niet echt indruk maakt op de ene Amsterdamse agent), en mijn vermeende religiositeit (vanwege mijn baard), waarop ik zeg dat ik een fundamentalistische agnost ben (waarop ik moet uitleggen wat ik daarmee bedoel). Ook hebben we het over 'onderzoekers'. 'Je gaat ons toch niet controleren of we het goed doen hè', zei er een toen we nog in de briefingruimte op het bureau zaten.

We krijgen ongeveer een halfuur later een melding van een burentwist. Daar aangekomen doet een vrouw (wit, Nederlands, van middelbare leeftijd) de deur open en begint gelijk te mopperen over haar

buurman. Een van de politieagenten maant de vrouw tot kalmte en zegt: 'Mevrouw, even rustig aan. Laten we eerst naar binnen gaan en dan kunt u rustig uw verhaal doen.' We maken aanstalten om naar binnen te lopen, waarop de vrouw naar mij wijst en hysterisch begint te schreeuwen:

'Nee, hij komt er niet in! Dat soort mensen komen bij mij niet over de vloer!'

De wereld staat even stil. Althans voor mij. Ik ben niet boos, verdrietig of wat dan ook. Ik sta perplex. En kan niks uitbrengen.

Een van de agenten buldert: 'Mevrouw, deze meneer is ook van de politie en wij gaan hier of met zijn drieën naar binnen of wij gaan nu met zijn drieën weg!' Zonder te wachten op een antwoord loopt hij langs de vrouw, waarop de tweede agent hetzelfde doet. Ik kijk de vrouw met glimlachende ogen, maar een strak gezicht aan en volg de agenten naar binnen. (Veldwerknootitie)

In de context van de auto en eerder op het bureau, te typeren als *backstage settings*, construeerden de agenten mijn identiteit als 'wetenschapper', 'Turk' en 'religieus'. Dit zijn temporele, symbolische grenzen van uitsluiting. Wanneer de context verschuift naar de interactie met de vrouw, een *frontstage setting*, speelt de dichotomie politie/niet-politie een doorslaggevende rol. Talloze andere onderscheidingen verliezen op dat moment hun relevantie, waarop de agenten vervolgens mijn identiteit construeren als 'politie' in tegenstelling tot 'niet-politie'. De implicatie van deze wij-zijconfiguratie is dat de politieagenten behoren te voldoen aan het normbeeld van de solidaire politieagent. Daarmee voldoen ze aan een belangrijke eis van de informele cultuur. De handelingen van de agenten voelden bijzonder prettig; ik voelde mij tijdelijk ook daadwerkelijk onderdeel van een grotere verbeelde 'wij' van politiemedewerkers.

6.5 Een synthese: 'De' surveillanten

In de volgende alinea's wil ik het kruispuntdenken toepassen op de arbeidspositie van de surveillanten. De term 'surveillant' duidt op de eerste rang binnen de politie. Het kenmerkende aan surveillanten (of niveau twee's, dit verwijst naar de twee strepen op de schouder van het uniform) is dat ze een beperkte taakomschrijving hebben in vergelijking met andere politiemedewerkers.

Deze analyse is om vier redenen relevant. Ten eerste bevindt een groot aantal jonge politiemedewerkers van Turks-, Marokkaans- en Surinaams-Nederlandse afkomst zich binnen deze categorie. Ten tweede gaat het hier om een relatief afgebakende groep, waardoor specifieke factoren geïdentificeerd kunnen worden. Ten derde werd tijdens het veldwerk regelmatig gesproken over een 'niveautwee-probleem'. Hiermee werd vooral bedoeld

op de moeilijkheden rondom de doorstroom van deze groep politiemedewerkers, evenals het collectief gedeelde gevoel van onderwaardering. Tot slot, en theoretisch gezien van wezenlijk belang, zijn de in- en uitsluitingsprocessen tot nog toe beschreven als tijdelijke verschijnselen. Hierdoor heb ik waarschijnlijk de indruk gewekt dat individuen door bepaalde betekenissen te verlenen aan interacties de uitsluiting (een discriminerend grapje) kunnen transformeren in een insluiting (negeren van de grap, erom lachen). Dit is ook, tot op een zekere hoogte, mogelijk. In het theoretische hoofdstuk heb ik een onderscheid gemaakt tussen de organisatie- en interactiestructuur. Ik zal beargumenteren dat de wisselwerking tussen deze niveaus tot een *structurering* van de tijdelijke interactieprocessen leidt. Hierdoor wordt de handelingsruimte van subjecten sterk beperkt, evenals de mogelijkheid om afwijkende betekenissen aan interacties toe te kennen.

Als surveillant ben je niets

Tijdens het veldwerk stuitte ik op een raplied dat door een surveillant was gemaakt. De rap heb ik meerdere malen besproken met diverse surveillanten. Veel mensen konden zich vinden in de tekst. Hieronder citeer ik er een aantal zinnen uit.

Intro: En we schoppen het nooit verder dan Chef Hek.
Koffie of thee, balieslaaf.

Alle surveillanten doen jullie mee, je hebt toch geen pippa,
dus pak je pepperspray
Je hoeft je niet te schamen als je wegrent
je bent maar een operationeel assistent
Doe niet zo triest kruip niet in je schulp, je mag niet op de noodhulp

Chorus: Als surveillant ben je niets, en ik trap je van je dienstfiets

Als surveillant ben je niets nada noppes, dus hou je fucking kop es.
Je bent een amateur die broodjes mag uitdelen,
We zijn voor niemand nodig, maar we zijn er met zovelen.

Hup, hup kan dat niet wat vlugger,
ja dat zou wel kunnen maar we zijn niet zo snugger.
Je weet nog niks, en je moet nog veel leren
He, jij hebt 1 streep, wil je even fouilleren.

He sukkels ga echte boeven vangen,
sorry meneer dat is voor de hogere rangen

Ik laat mijn baard staan zo lijk ik wat ouder.
Het doorstromen dat duurt nog negen jaar.

Oh fucking shit ik krijg jeuk aan mijn scrotum,
van het schrijven voor die fucking quotum.
Even lekker stoeien met mijn urenverantwoording,
ik zag dat die auto door het rode licht ging.
Elke keer weer rampen van stages,
wie heeft er zin in de dagrapportages.

In onze dienstjas staan onze initialen,
ga nou maar weer koffie halen.
Je hebt spijt had je maar wat anders moeten doen,
Je voelt je net een pit in een watermeloen.
Je moet ons geen hoop gaan geven,
we blijven surveillant voor ons hele fucking leven.

De volgende toevoeging lijkt mij overbodig, maar in de rap spreekt een groot ontevredenheidsgevoel, met emoties van onderwaardering, hoopeloosheid en 'er niet bij horen'. Het mag duidelijk zijn dat de status van *niveau twee's* binnen politieorganisaties laag is. Hierbij spelen diverse factoren een rol.

Om te beginnen weegt de sociale identiteit van *leeftijd*. Surveillanten zijn over het algemeen jong in vergelijking met andere politiemedewerkers. Door het leeftijdsverschil speelt impliciete macht een rol in de interacties van deze politiemedewerkers. Een expliciet machtsverschil, te omschrijven als een manifestatie van professionele normbeelden, zijn de *hiërarchische structuur* of politierangen. De surveillanten staan letterlijk onderaan in de hiërarchie van executieve politiemedewerkers. Dit veronderstelt dat de taken die bij hun functie horen vaak een lage status hebben binnen politieorganisaties en bovendien gecodificeerd zijn in de organisatiestructuur. Immers, het feit dat surveillanten bijvoorbeeld 'niet op de noodhulp mogen' is een structurele beperking vanwege het functieniveau van surveillanten. Zo speelt ook de categorie van *klasse* een rol in de lagere status die surveillanten wordt toegekend. Binnen politieorganisaties zijn surveillanten de laagst geschoolden en dit aspect creëert eveneens een impliciet status- en machtsverschil. De vormen van uitsluiting die de surveillanten ervaren, kunnen verklaard worden aan de hand van de betekenissen die op grond van deze beelden ontstaan. Gedrag uit de hoogte jegens surveillanten lijkt vanwege de status- en machtsverschillen legitiem en rechtvaardig te zijn. Bijvoorbeeld wanneer surveillanten worden gesommeerd om koffie te gaan halen of worden gevraagd om broodjes uit te delen, wat overduidelijk geen opdrachten zijn die specifiek toebehoren aan surveillanten, maar in principe door eenieder uitgevoerd kunnen worden.

Een aanvullende verklaring voor de gevoelens van uitsluiting onder surveillanten is nog explicieter gerelateerd aan de *organisatiestructuur* van politieorganisaties. Zo worden surveillanten vaak voor periodes van drie tot zes maanden gedetacheerd bij wijkteams. Hierdoor bevinden de surveillanten zich voor korte periodes op wijkteams, waarbij er vaak onvoldoende tijd is om vertrouwensrelaties op te bouwen met naaste collega's. Ze moeten zich voortdurend bewijzen aan nieuwe groepen, coaches of leidinggevendenden. De korte verblijven op wijkteams dragen bij aan interactionele ongelijkheden, omdat surveillanten vastzitten in een cyclus waarin ze moeten aantonen dat ze voldoen aan de somatische en culturele normbeelden.

Ik denk dat wij surveillanten het moeilijker hebben in de organisatie. Je mag weinig, je wordt steeds voor stomme klusjes ingezet. Daar word je op een gegeven moment ook helemaal gek van. Je moet vaak stomme dingen doen, zoals een buurtonderzoek ofzo. Het hoort bij je functie, maar iedereen kan het eigenlijk doen, iedereen heeft die bevoegdheid. We zitten ook niet vast weet je, dus dat werkt ook in onze nadeel. Je komt dus op een bureau en zes maanden later zit je weer op een ander bureau. Als je vastzit aan een bureau, dan heb je ook meer het gevoel dat je er echt bij hoort, weet je. En je werkt de hele dag buiten weet je, wij zitten nooit binnen, dus je maakt ook geen contact met de collega's daar. (Surveillante, vrouw, Turks-Nederlands)

De korte verblijven op wijkteams wakkeren de vorming van negatieve betekenissen in interacties aan. Met andere woorden, de wisselwerking tussen de organisatie- en interactiestructuur leidt tot een structurering van de negatieve betekenissen en de daaruit voortvloeiende alledaagse interactieprocessen. De machtsruimte van surveillanten is dat ze positieve of negatieve betekenissen kunnen verlenen aan deze interacties. Hoewel deze nuance essentieel is, neemt die niet weg dat de uitsluiting, analytisch gezien, een categorisch en structureel karakter heeft. Concrete organisatiekenmerken bepalen in sterke mate de negatieve betekenissen van surveillanten.

Hoewel de ervaringen van diverse surveillanten overeenkomsten vertonen, zijn er ook verschillen aanwezig. Hierbij moet worden opgemerkt dat surveillanten zelf, maar ook beleidsmedewerkers binnen de politieorganisatie, het niveautwee-probleem als een generiek probleem waarnemen en omschrijven. Het benoemen van specifieke ongelijkheden en paradoxen binnen het generieke 'niveautwee-probleem' leidt soms tot weerstand en ongemak. Toch vinden in- en uitsluiting ook plaats binnen de groep surveillanten. Met andere woorden, er is tevens sprake van horizontale vormen van in- en uitsluiting binnen de groep surveillanten. De

constructies van grenzen ontstaan dan tussen personen met eenzelfde status- en machtspositie.

Etnische categorisatie of deïndividualisering creëert een bijzondere positie voor etnische minderheden die de rang van surveillant hebben. In specifieke situaties projecteren surveillanten van de etnische meerderheid de negatieve beelden van criminele en onbetrouwbare etnische groepen op deze politiemedewerkers. Dit heb ik eerder al omschreven. Het blijkt nu dat vooral jonge, Marokkaans-Nederlandse, mannelijke surveillanten te maken hebben met deze relatieve uitsluiting, vanwege congruenties in het uiterlijk met deviante of criminele Marokkaanse jongeren. Anders gezegd, de sociale categorieën jong, Marokkaans en man vallen samen met de beelden van criminele Marokkaanse groepen. In het geval van Marokkaanse politieagenten die ouder zijn of een hogere rang hebben, is deze specifieke uitsluitingsvorm nauwelijks van toepassing. Wanneer ik dit tijdens een informeel gesprek met een Marokkaans-Nederlandse inspecteur bespreek, zegt hij het volgende:

Hoe langer je bij de baas werkt, hoe ouder je bent en vooral hoe hoger je rang is, zorgt zeker wel voor verschillen. In mijn beginperiode als hoofdagent had ik vaak te maken met grappen en opmerkingen. Nu ik inspecteur ben nauwelijks meer. Mensen kijken naar je schouder en zien een kroontje en denken dan: Laat maar zitten. Haha, ja zo werken die dingen. (Inspecteur, man, Marokkaans-Nederlands)

Ik heb dan ook sterk de indruk dat machtsverhoudingen ten grondslag liggen aan de vorming van binnen- en buitengroepen. Etnische verschillen kunnen worden ingezet als criteria om groepen af te bakenen, maar deze zijn dan vooral de symptomen van de onderliggende machtsverschillen. Om een bepaalde machtspositie te behouden kunnen groepen uitgesloten worden op etnische gronden. Binnen de groep surveillanten, bij wie een moeizame doorstroom tot onderling ellebogenwerk leidt, kunnen de bovenstaande projecties ervoor zorgen dat medeconcurrenten van dezelfde rang worden ontmoedigd in hun ambities door hen uit te sluiten van groepen.

De wisselwerking tussen de interne en externe omgeving van politieorganisaties, de organisatiestructuur en de machtsverschillen leiden tot gestructureerde vormen van in- en uitsluiting van surveillanten. De tijdelijke in- en uitsluitingsgrenzen stabiliseren zich door de kenmerken van de organisatiestructuur, waardoor de grenzen stollen en de uitsluiting een structureel karakter krijgt. Positieve betekenissen van individuen hebben een beperkte invloed op de omzeiling, ontmanteling of doorbreking van deze structurele vorm van uitsluiting. Zolang de context en de structurele kenmerken niet veranderen, zal mijns inziens de uitsluiting van deze groep politiemedewerkers aanhouden.

6.6 Conclusies

In deze paragraaf volgen de conclusies van dit hoofdstuk. Ik zal antwoord geven op de vraag van dit hoofdstuk: *Wat verklaart de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting tussen en binnen etnische minderheidsgroepen?*

In dit hoofdstuk onderken ik een aantal factoren die een verklaring bieden voor de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting. Deze factoren onderscheiden categorieën binnen de groep etnische minderheden, maar onderscheiden de categorie etnische minderheden ook van de etnische meerderheid. De eerste factor heeft betrekking op de *duur en frequentie* van in- en uitsluitingsprocessen. In sommige contexten construeren interactiepartners tijdelijke in- en uitsluitingsgrenzen. De domeinen van in- en uitsluiting resulteren hier niet per definitie in ongelijke arbeidskansen. Immers, ook leden van de etnische meerderheid worden binnen politieorganisaties uitgesloten, zonder dat dit per se van invloed is op hun interactiekansen. De duur en frequentie van ervaringen bepalen ofersprake is van een tijdelijke of structurele in- of uitsluiting. De betekenissen die hieraan worden toebedeeld zijn ten slotte van invloed op de positieve of negatieve zelfbeelden van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen.

De tweede factor, de *relatie tussen de organisatie- en interactiestructuur*, beïnvloedt ook de duur van in- en uitsluiting. Dat wil zeggen, of er sprake is van een tijdelijke of structurele in- of uitsluiting. Een goed voorbeeld zijn de surveillanten binnen de politie. Die worden voor korte periodes gedetacheerd bij uiteenlopende wijkteams. Daardoor bevinden zij zich in een cyclus waarbij ze zichzelf continu moeten bewijzen op grond van de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent. De organisatiestructuur belemmert bijgevolg de handelingsruimte van deze categorie politiemedewerkers. Hoewel surveillanten de machtsruimte hebben om positieve en negatieve betekenissen te verlenen aan hun alledaagse interacties, produceert de wisselwerking van de organisatie- en interactiestructuur vooral negatieve betekenissen. De grenzen van de wij-zijconfiguraties en conclusieprocessen stollen als het ware. Natuurlijk is het zo dat iedereen kan meepraten over ervaringen met in- en uitsluiting. Maar vooral de factoren die ik hier benoem, bepalen de ernst van de ervaringen met in- en uitsluiting.

Deze structurelementen onderscheiden surveillanten van andere groepen in de organisatie. Omdat een groot segment van Turkse, Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders zich in de onderste rangen bevindt, treffen deze processen hen ook. Etniciteit speelt een additionele rol bij hun interactieprocessen, maar is niet bepalend voor de uitsluiting. De uitsluiting verklaar ik vooral aan de hand van machtsverschillen en organisatorische kenmerken (zoals het korte verblijf op wijkteams). De uitsluiting van surveillanten heeft daarbij een generiek karakter.

Een ander voorbeeld van de relatie tussen de organisatie- en interactiestructuur heeft betrekking op het diversiteitsbeleid en het relatief nieuwe normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw. In dit normbeeld zitten stereotype beelden vervat van etnische minderheden, vrouwen en mannen die door het beleid worden gereproduceerd. De implicatie van deze bestending is dat ze dienen als legitimaties in interacties. Individen van zowel de etnische minderheid als de etnische meerderheid toetsen hun persoonlijke normen aan de prescriptieve normbeelden van het beleid. Als gevolg daarvan ondersteunt, legitimeert en rechtvaardigt het beleid bepaalde interactiepatronen en draagt het bij aan een specifieke arbeidsdeling naar etniciteit en gender. Een tweede implicatie is dat de machtsruimte om persoonlijke betekenissen toe te kennen aan interactiepatronen wordt beperkt door vormen van opgelegde identiteit en etnische categorisatie. Daardoor zijn beleidsmaatregelen coproducten van de in- en uitsluiting van etnische minderheden. In het vorige hoofdstuk onderscheidde ik, onder meer, de situationele factoren van het spreken van de 'eigen' taal en het interacteren met het eigen etnische collectief. Ik stelde dat deze twee factoren bijdragen aan de activering van de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent door de etnische meerderheid. Hierdoor moeten politiemedewerkers van de etnische minderheid deze normatieve verwachtingen uitbeelden, met andere woorden, ze moeten aantonen dat ze eerlijk, betrouwbaar, neutraal en solidair met hun collega's en de politieorganisatie zijn. Juist deze twee contextuele factoren zijn constitutief voor het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw. Immers, politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen worden aangemoedigd om hun extra taal en kennis toe te passen. Dit normbeeld botst daardoor met de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent.

De consequentie is dat het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw bijdraagt aan de uitsluiting van etnische minderheden binnen politieorganisaties. De goedbedoelde poging van het diversiteitsbeleid om machtsruimte te creëren voor etnische minderheidsgroepen bestendigt zo op paradoxale wijze hun ongelijke positie in de organisatie. Wanneer subjecten het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw reproduceren, ondersteunen ze in wezen hun eigen structurele ongelijkheid in de organisatie.

Verder dragen beleidsmaatregelen bij aan de reproductie van machtsverschillen tussen en binnen groepen. Ten eerste ontstaat de reproductie deels doordat het beleid *onderscheid maakt* op grond van essentialistische kenmerken die worden toegeschreven aan etnische minderheden en vrouwen. Hierdoor worden de klassieke dichotomieën opnieuw geactiveerd die, zoals is beargumenteerd, bepaalde interactiepatronen bestendigen. Ten tweede ontstaat de reproductie van machtsverschillen doordat er *geen onderscheid wordt gemaakt* naar de variaties binnen de groepen, zoals

vrouwen van etnische minderheidsgroepen. Zo worden interne ongelijkheden en machtsverschillen binnen de categorieën etnische minderheden en vrouwen over het hoofd gezien. Mijn kritiek is dat het beleid onnauwkeurig, monolithisch en essentialistisch van opzet is. De introductie van meervoudige deelidentiteiten in beleidsvoorstellen en -maatregelen kan resulteren in een specifiek beleid voor specifieke groepen. Ondanks deze stellingname blijft de discussie relevant of het beleid überhaupt onderscheid zou moeten maken naar groepen.

Daarmee komen we bij de derde factor. De *specifieke interferenties van sociale categorieën* spelen namelijk een aanvullende rol bij het bovenstaande. Zo blijkt uit de data dat de interferenties van gender en etniciteit tot specifieke in- en uitsluitingsvormen van specifieke groepen (binnen groepen) leiden. De ervaringen van vrouwen en mannen van etnische minderheidsgroepen zijn daarom niet identiek. Het normbeeld van de daadkrachtige politieagent wordt bijvoorbeeld toegeschreven aan mannen. De grenzen van in- en uitsluiting worden bijgevolg gevormd op grond van gender. Hier zijn genderverschillen dominanter dan de etnische verschillen tussen individuen. Afhankelijk van de setting worden specifieke normbeelden relevant, waar vervolgens formaties van bepaalde wij-zijconfiguraties worden uitgekristalliseerd. Deze zijn niet uitsluitend etnisch van aard.

Maar hiermee is niet alles gezegd. Zo wordt duidelijk dat ook binnen de groepen onderscheidingen bestaan. De interferenties van de sociale categorieën van *gender, etniciteit en religie*, maar ook *leeftijd en professionele normbeelden* (onderscheidingen in de hiërarchische structuur van de politie) creëren specifieke vormen van seksuele intimidatie voor Turks- en Marokkaans-Nederlandse vrouwen. De negatieve beeldvorming over de posities van Turks- en Marokkaans-Nederlandse vrouwen, die vooral betrekking heeft op de beperkte keuzevrijheid, hun seksuele gereserveerdheid en hun passiviteit, beïnvloedt de interacties van deze groepen. In het geval van mannen is beargumenteerd dat de interferentie van gender, leeftijd, professionele normbeelden en etniciteit leidt tot specifieke uitsluitingsvormen voor jonge mannen met een Marokkaans-Nederlandse achtergrond die ook nog eens laag in de hiërarchie staan. Deze mannen worden door overeenkomsten in somatische en culturele normbeelden, namelijk geassocieerd met criminele Marokkaans-Nederlandse jongemannen. Surinaamse en Turkse mannen, maar ook Marokkaanse mannen die hoger in de hiërarchie staan of ouder zijn, worden relatief minder vaak met deze specifieke uitsluitingsvorm geconfronteerd. Hoewel mannen van etnische minderheidsgroepen binnen de politiecontext privileges ontleen aan hun man-zijn, met name wanneer het aankomt op fysieke (daad)kracht, worden zij ook geconfronteerd met specifieke vormen van marginalisering op grond van de interferenties van etniciteit, gender, leeftijd en professionele normbeelden.

De vierde factor is *context*. In dit hoofdstuk zijn voorbeelden gegeven van situaties waarin de latente normbeelden worden getriggerd en zich manifesteren. De actualisatie van specifieke normbeelden beïnvloedt vervolgens formaties van bepaalde wij-zijconfiguraties. In het voorbeeld waarbij een buitenlandse taal wordt gesproken, ontstaat een botsing tussen etnische solidariteit, een veronderstelling die in het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw wordt bestendigd, en het normbeeld van de integere, neutrale en solidaire politieagent. De activering van deze normbeelden leidt tot een wij-zijconfiguratie op etnische gronden. Echter, verschuivingen in de interactiedynamiek resulteren weer in nieuwe wij-zijconfiguraties. Zo heb ik het voorbeeld beschreven van een brigadier die tijdens het optreden op straat wordt gewaardeerd door zijn collega's. Op dergelijke momenten voelt hij zich onderdeel van een grotere 'wij' van politiemedewerkers in oppositie tot niet-politieagenten. Met andere woorden, de dichotomie politie/niet-politie is hier dominant en hij voldoet aan het normbeeld van de daadkrachtige politieagent. Daarentegen wordt hij binnen de organisatie, op specifieke momenten, geconfronteerd met de negatieve constructie van etniciteit, waardoor hij zich er 'niet bij hoort voelen'. De normbeelden veranderen en een nieuwe wij-zijconfiguratie, in dit specifieke voorbeeld Surinamers/Nederlanders, wordt geactiveerd.

Toch leidt de constructie van een wij-zijconfiguratie niet per definitie tot een vanzelfsprekende uitsluiting. Dit is de vijfde factor, die betrekking heeft op de *machtsruimte* van individuen om persoonlijke betekenissen aan de onderscheidingen toe te kennen. Etnische categorisering impliceert niet per definitie een bepaalde uitsluiting. De negatieve en positieve betekenissen die opduiken bij het activeren van specifieke normbeelden bepalen de eindresultaten van de interactieprocessen. In het volgende hoofdstuk ga ik hier verder op in; daarbij zal ik ook de beperkingen van *agency* nader bestuderen.

7 De politieagent als agent: stabilisatoren en veranderaars

The mob now moves across the street in front of the Korean fruit and vegetable stand. Sweet Dick Willie, Coconut Sid, and ML stand at the head of the mob.

The Korean Clerk is scared to death, as the mob is poised to tear his place up too. The clerk wildly swings a broom to hold them off.

The Korean Clerk: 'Me no white. Me no white. Me black.'

The mob starts to laugh; they feel for him.

Sweet Dick Willie: 'Korea man is OK. Let's leave him alone.'

ML: 'Him no white. Him no white.'

Coconut Sid: 'Him black. Him black.'

Spike Lee's *Do the Right Thing*

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijf ik hoe politiemedewerkers reageren op processen van in- en uitsluiting. De betekenissen van de dominante normbeelden variëren, omdat actoren deze op uiteenlopende wijzen interpreteren. Sociale actoren zijn handelingsbekwaam, omdat hun alledaagse handelingen een uitwerking hebben op het sociale leven. Sociale actoren zijn ook *knowledgeable*, omdat ze op grond van hun beschikbare kennis kunnen reflecteren op praktijken (Giddens 1984: 90-91). In de film *Do the Right Thing* staan de interetnische relaties in een wijk van Brooklyn op scherp. In de bovenstaande scène construeert de Koreaanse winkelier zijn 'etnische' zelfbeeld als *Black* in relatie tot de Afro-Amerikaanse mannen en voorkomt daarmee dat ze zijn winkel vernielen. Hieruit volgt dat *knowledgeable agents* kunnen onderhandelen over (etnische) zelfbeelden en deze op een fluïde en relatieve wijze toepassen (Eriksen 2002: 30-32). De vraag is hoe etnische minderheden in de politieorganisatie omgaan met de somatische en culturele normbeelden die van invloed zijn op hun waarnemingen en handelingen, en daarmee op de processen van in- en uitsluiting. De specifieke

deelvraag in dit hoofdstuk luidt als volgt: *Hoe reageren politiemedewerkers op in- en uitsluiting?*

Volgens Billig (1991) zijn alledaagse vormen van denken en doen uitingen van *machtsrelaties*. Een goed voorbeeld zijn de zogezegde vanzelfsprekendheden, de voor waar aangenomen opvattingen waaraan niet meer wordt getwijfeld. Toch ziet Billig (1991: 2) subjecten niet als slachtoffers van machtsverhoudingen. Zij benadrukt dat subjecten machtsverhoudingen in stand houden, maar ook doorbreken. Volgens haar is er bewegingsruimte voor subjecten, omdat dominante ideologieën nooit één waarheid kennen, maar tegenstrijdige ideeën en opvattingen omvatten. Zanon en Janssens (2007: 1372) voegen toe dat de onderwaardering van de *agency* van subjecten een tekortkoming is die veel onderzoeken naar etnische diversiteit binnen organisaties kenmerkt. Ook deze aanvulling onderstreept de machtsruimte van individuen om dominante opvattingen te reproduceren of te betwisten.

Hoewel macht de werkelijkheidspercepties van subjecten structureert, is macht niet absoluut. Anders zou dit impliceren dat alternatieve betekenissen nooit dominant worden of dominante betekenissen nooit naar de marginaliteit verglijden. Normbeelden ontleen hun presentie, of anders geformuleerd, actualiseren zich door de handelingen van subjecten, omdat die de normbeelden in stand houden. Hierdoor is macht niet alleen onderdrukkend, maar ook (re)producerend. Subjecten kunnen zodoende macht uitoefenen, al dan niet in beperkte mate. Ze kunnen bijvoorbeeld alternatieve betekenissen produceren in oppositie tot het somatische normbeeld van witheid (*'Black is beautiful'*) of dezelfde wit-zwarttegenstelling ontstijgen door afwijkende identiteitsconstructies (*'Ik ben een mens'*).

Het proces van normalisatie is een waardevolle toevoeging. Met normalisatie refereert Foucault (1984: 20) aan de wijze waarop subjecten subtiele vormen van macht internaliseren en zelfdwang toepassen. Zo manifesteert macht zich als neutrale, goede of wenselijke normen en wordt het gewelddadige karakter ervan gemaskeerd. Dit is de reden waarom de focus in de analyse regelmatig verschoven moet worden naar 'insluiting', die immers als het nastrevenswaardige geldt. Wat brengt de definiëring van het 'domein' van insluiting teweeg voor degenen die zich binnen het 'domein' bevinden of daartoe willen behoren? Welke machtsverhoudingen worden zo gereproduceerd? Het gaat hier om het proces dat voorafgaat aan de ogenschijnlijke stabiliteit van normbeelden en de rol van macht hierin.

In paragraaf 7.2 ga ik eerst op beknopte wijze het concept *agency* bespreken. Hier zal ik tevens de begrenzingen van individugerichte machtsstrategieën aangeven. Met de theorie van de *double bind* creëer ik ten slotte het analyseschema 'zie mij en zie mij niet'. De meerwaarde van dit schema is dat het inzicht biedt in interetnische interactieprocessen. In paragrafen 7.3,

7.4 en 7.5 volgt een overzicht van het empirische materiaal. In paragraaf 7.3 pas ik het analyseschema 'zie mij en zie mij niet' toe. Hier worden ook de reacties van politiemedewerkers van de etnische meerderheid bestudeerd. In paragraaf 7.4 analyseer ik specifiek de machtsstrategieën van de etnische minderheid in relatie tot de dominante normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent. In paragraaf 7.5 kijk ik naar de constructie van professionele normbeelden. Tot slot bevat paragraaf 7.6 de conclusies van dit hoofdstuk.

7.2 De machtsstrategieën van subjecten

Met diverse controlemiddelen, zoals trainingen of (camera)surveillance, beïnvloeden bedrijven en organisaties de percepties, en daarmee de handelingen van werknemers. Deze vormen van controle en disciplineren slagen alleen bij de gratie van de reproductie van de normbeelden door werknemers. Het vermogen van actoren om betekenis te geven aan het eigen handelen wordt *agency* genoemd. Volgens Giddens (1982: 281) beschikken sociale actoren over praktische en discursieve kennis. De eerste verwijst naar de vanzelfsprekende en onbewuste lichamelijke handelingen van mensen. De tweede naar de kennis die actoren kunnen verwoorden, waardoor ze kunnen aangeven wat ze doen en waarom ze het doen. *Agency* is, met andere woorden, de capaciteit van individuen om kritisch te reflecteren op denkbeelden en handelingen. Zij kunnen hier vervolgens hun handelingen op afstemmen.

In hoofdstuk twee heb ik geschreven dat de organisatiestructuur zich manifesteert in de vorm van regels en procedures. Het management probeert, bijvoorbeeld door middel van de eed of de belofte, de aan- of afwezigheid van bepaalde denkbeelden te legitimeren of te beïnvloeden. Regels, procedures, de missie en visie van een organisatie beperken daarom het scala van 'mogelijke' identiteitsconstructies en de slagingskansen van specifieke vormen van *agency* op het interactieniveau (Zanoni en Janssens 2007: 1373). In de analyse van het empirische materiaal worden de beperkingen die door de organisatiestructuur ontstaan niet veronachtzaamd.

Ten slotte moeten de handelingen van actoren niet per definitie begrepen worden als coherent, herkenbaar of ondubbelzinnig (Kondo 1990). De machtsstrategieën van *agents* zijn vaak paradoxaal (Collinson 2003: 541). Soms kan het claimen van een bepaalde subjectpositie leiden tot 'nieuwe' vormen van marginalisering en onderwerping. Zo kan een actor bijdragen aan het proces van zijn eigen uitsluiting. Hier zullen later voorbeelden van volgen. Alles bij elkaar laten deze kanttekeningen zien dat de machtsstrategieën van actoren door de organisatiestructuur worden begrensd en dat ze niet per se begrepen moeten worden als rationele, doelgerichte en ondubbelzinnige gebeurtenissen.

Beperkte subjectposities in interetnische interacties

De uitwerking van dichotomieën in interacties beperkt ook de machtsstrategieën van subjecten. In een subtiele analyse stelt Prins (2004: 90) dat de ruimte van het spreken over de minderhedenproblematiek vooral door opposities vorm krijgt. Bovendien worden deze differenties, zoals wit/zwart, dader/slachtoffer, dominant/marginaal en modern/traditioneel, vaak vanuit een van de polen van de oppositie beschreven en gewaardeerd. In de vorige hoofdstukken is vooral over de uitsluiting van etnische minderheden geschreven. Deze keuze reproduceert onbedoeld de oppositie etnische minderheden/etnische meerderheden en wekt tevens de indruk dat de minderheden slachtoffers en de meerderheden daders zijn. Zo wordt in dit boek de lezer onbedoeld 'gedwongen' om zich te classificeren volgens de aangeboden oppositionele schema's. Ook in het sociale leven beperkt dit proces de (machts)strategieën en subjectposities van individuen.

Ter illustratie: ik ben me ervan bewust dat mijn objectiviteit als Turks-Nederlandse antropoloog betwist kan worden, vanwege mijn keuze om de in- en uitsluiting van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen te onderzoeken. Dit is overigens geen ongegronde suggestie. Tijdens interviews, workshops en trainingen is mijn objectiviteit door participanten af en toe ter discussie gesteld. Dit proces heeft mijn methodische keuzes beperkt, terwijl het ook kansen bood.

Prins (2004) merkt op dat hetzelfde mechanisme werkzaam is bij de toehoorders of lezers die tot de etnische meerderheid behoren. Ook hun neutraliteit is in het geding omdat zij in de besproken opposities een wit standpunt zouden innemen. Aan deze subjectpositie zijn eveneens allerlei vooronderstellingen verbonden. Wanneer witte personen bepaalde claims in discriminatieonderzoeken ontkennen, dan worden zij door etnische minderheden vaak beoordeeld als racistisch, bevooroordeeld en dermate geprivilegieerd dat zij de ongelijkheden niet (meer) kunnen zien. Wanneer de claims onderschreven zouden worden, dan zou dit met wantrouwen moeten worden ontvangen, 'aangezien de erkenning van wit volgens diezelfde claim eigenlijk ondenkbaar is vanwege de fundamentele aard van het conflict tussen wit en zwart'. Prins (2004) concludeert dan ook dat onderzoeken naar discriminatie en in- en uitsluiting vaak paradoxale uitwerkingen hebben op lezers of toehoorders.

Prins (2004) omschrijft dit fenomeen als een boodschap waardoor de ontvanger in een *double bind* terechtkomt. In interacties tussen politiemedewerkers van verschillende etnische groepen spelen vergelijkbare morele waarderingen en beperkingen van subjectposities een rol. Hier ga ik in de volgende subparagraaf dieper op in, door een analyseschema te vormen op grond van de theorie van de *double bind*.

Double binds

De term 'double bind' is ontleend aan de antropoloog Gregory Bateson en nadien uitgewerkt door kritische gezinstherapeuten (Prins 2004). Een dubbele binding 'is de gedragsmatige (of pragmatische) consequentie van een paradoxale boodschap' (ibidem.: 99). Voorbeelden zijn opdrachten als 'Wees spontaan' of 'Negeer dit teken'. Op commando spontaan doen staat in contrast met de betekenis van 'spontaan'-zijn en wanneer een teken daadwerkelijk genegeerd wordt, dan is het teken dus niet genegeerd.

De paradox wordt door Prins (2004) haarfijn uitgelegd: de tegenspraak bestaat tussen het inhoudsniveau en het betrekkningsniveau van de boodschap. Op het eerste niveau wordt een bepaalde boodschap doorgegeven, terwijl op het tweede niveau wordt aangegeven hoe de boodschap ontvangen moet worden, waardoor de relatie tussen de communicatiepartners wordt gedefinieerd. 'In het geval van een uitspraak als "Wees spontaan" wordt op inhoudsniveau de boodschap doorgegeven dat de aangesprokene zijn eigen impulsen moet volgen, terwijl op het betrekkningsniveau wordt gezegd dat hij de spreker moet gehoorzamen' (Prins 2004: 100). De paradoxale boodschap creëert zodoende een dubbele binding bij de ontvanger.

Prins (2004: 107) verwijst naar een column van Stephan Sanders in *de Volkskrant*⁶⁰, waarin een andere paradox – een die essentieel is voor dit hoofdstuk – wordt beschreven. Sanders haalt in zijn column een anekdote aan van een joodse jongen die tegen een vriend zegt:

- Je moet twee dingen goed onthouden: 1. Vergeet dat ik joods ben.
2. Je mag dus nooit vergeten dat ik joods ben.

Sanders stelt dat de jongen in wezen niks anders doet dan de dubbele binding herhalen waarin etnische en religieuze minderheden zich bevinden door de houding van de meerderheid: die wil soms van geen verschil weten en maakt op andere momenten onderscheid op grond van etniciteit. Hij is ten slotte van mening dat betrokkenen de dubbele binding zouden moeten negeren.

Prins (2004) schrijft over de beperkingen van een dergelijke houding. Zo stelt ze dat zelfbeelden ontstaan in een ruimere context, waarbij raciale en etnische verhoudingen van invloed zijn op interacties. Haar voorstel is dat interetnische relaties worden geabnormaliseerd, onder meer door de paradoxen en tegenstrijdigheden te benoemen binnen de differentie etnische minderheden/etnische meerderheden. Het gaat bovendien om de agency die door sociale actoren wordt uitgeoefend in het ontstijgen of ontwijken van de differentieproducerende mechanismen.

60 *De Volkskrant*, 'Kinne en Sinne', 14 maart 1998.

Een paradoxale boodschap creëert niet onherroepelijk een verlammen-
de dubbele binding, om de reden dat mensen meer zijn dan passieve
navolgers van regels. Mensen zijn ook actieve subjecten, die zich kun-
nen verzetten tegen het beroep dat een vertoog op hen doet. Ze kunnen
weigeren zich te laten aanspreken, ze kunnen een ander taalspel gaan
spelen dan waartoe ze worden uitgenodigd (Prins 2004: 113).

Mijn startpunt voor de analyse van de interactieprocessen tussen etni-
sche minder- en meerderheden is de dubbele binding die Sanders aanhaalt
(‘Vergeet dat ik joods ben/vergeet nooit dat ik joods ben’). De gedrags-
matige paradox interpreteer ik als een machtsstrategie die actoren afhan-
kelijk van tijd en plaats toepassen. Om de *double bind* te hanteren als een
analyse-instrument formuleer ik het als volgt: *Zie mij en zie mij niet*. Vanuit
het perspectief van de ontvanger, in dit onderzoek etnische minderheden,
betekent dit concreet het volgende: *Erken mijn etnische achtergrond* (zie mij)
en *negeer mijn etnische achtergrond* (zie mij niet). Vanuit het perspectief van
de zender, in dit onderzoek de etnische meerderheid, moet dit op de vol-
gende manier worden begrepen: ik *erken je etnische achtergrond* (ik zie je) en
ik *negeer je etnische achtergrond* (ik zie je niet).

Overigens moet een dergelijke ‘opdracht’ contextspecifiek worden
begrepen. Etniciteit is een ascriptieve eigenschap, net als gender en leef-
tijd, die soms wel en soms niet relevant is voor de zender en/of de ontvan-
ger. Met andere woorden, soms kan een individu de wens hebben om zijn
etnische deelidentiteit te actualiseren en daar erkenning voor te krijgen. In
andere gevallen kan de wens zijn dat de etnische deelidentiteit veronacht-
zaamd wordt en geen relevantie bezit in interacties. ‘Zie mij niet’ verwijst
naar de wens dat etnische of culturele verschillen geen importantie heb-
ben in interactieprocessen. Het is de roep om als gelijke te worden gezien,
door de negatie van etnische, culturele of religieuze deelidentiteiten. ‘Zie
mij’ is de constructie van etnische identiteit, waardoor het individu zich-
zelf bedoeld of onbedoeld manifesteert als een representant van het etni-
sche, culturele of religieuze collectief. Deze wensen hoeven zich niet altijd
gelijktijdig voor te doen.

Een ander punt is dat de *incongruenties tussen de betekenissen die interactie-
partners geven aan sociale relaties* de uitkomsten van relatieve in- en uitslui-
ting bepalen. Er is sprake van een incongruentie wanneer de betekenissen
tussen zender en ontvanger niet overeenkomen, bijvoorbeeld wanneer de
wens of behoefte van de zender niet wordt gehonoreerd door de ontvan-
ger. Zo ontstaat ruimte voor opgelegde identiteit. Dit fenomeen begrenst
namelijk de ‘mogelijkheid’ van bepaalde subjectposities. Opgelegde iden-
titeitsconstructies zijn overigens ook verankerd in beleidsmaatregelen.
Hier volgen in dit hoofdstuk voorbeelden van.

Samenvattend: aan etnische normbeelden kunnen positieve en nega-
tieve betekenissen worden gegeven, met gevoelens van ‘erbij horen’ en

‘er niet bij horen’ als het resultaat. Daardoor heeft ‘zie mij en zie mij niet’ een relatie met in- en uitsluiting. Zo is beargumenteerd dat de werkzame dichotomieën in alledaagse interacties, evenals mechanismen van opgelegde identiteit, de subjectposities en machtsstrategieën van individuen begrenzen. Deze beperkingen zijn reeds verwerkt in de constructie van het analyseschema.

7.3 Incongruente betekenissen van in- en uitsluiting

In de vorige paragraaf is betoogd dat de incongruentie tussen positieve en negatieve betekenissen van sociale relaties tot gevoelens van in- en uitsluiting leiden. In deze paragraaf geef ik hier enkele empirische voorbeelden van.

Zie mij (niet), ik zie je

In het volgende groepsgesprek met Marokkaans-Nederlandse politieagenten van verschillende rangen komt het thema ‘tolken’ aan bod. De agenten hebben ambivalente gevoelens over het actualiseren van het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw, dat een beroep doet op hun *etnisch-cultureel* kapitaal. Het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw omschreef ik als de claim van het diversiteitsbeleid op de etnische of culturele meerwaarde van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. Hierdoor is er sprake van een geïnstitutionaliseerde etnische categorisatie. De relevante observatievorm is ‘ik zie je etnische identiteit’.

De reacties op deze actualisatie variëren. Leden van zowel de etnische minderheid als de etnische meerderheid reproduceren dit proces. Er bestaan echter ook vormen van verzet. Het betreft hier de observatievorm ‘zie mijn etnische identiteit niet.’ De incongruentie tussen de verschillende betekenissen, ‘zie mij niet’ enerzijds en ‘ik zie je’ anderzijds, leidt tot de eerder benoemde spanningen en gevoelens van relatieve uitsluiting.⁶¹

Najib: ‘Zodra er een slachtoffer, een aangever of een verdachte wordt binnengehaald van Marokkaanse komaf, dan word je gevraagd om te tolken. Vroeger vond ik het wel oké, toen zag ik het echt als een meerwaarde, maar de laatste tijd denk ik steeds vaker van: bel gewoon een tolk en laat mij met rust, ik ben geen tolk.’ [Analyse: *Zie mij niet, Ik zie je*]
Sinan: ‘Ja, herkent iemand dit?’

61 Het is van belang om op te merken dat de intenties van het beleid, evenals die van sommige etnische meerderheden, goedbedoeld zijn. Hierdoor is er sprake van een onbedoelde uitsluiting.

Moenir: 'Ja, je hebt een tolkenlijn toch. Kijk, je doet het één keer, twee keer, je wilt mensen helpen, dus dan doe je dat. En op een gegeven moment houdt het gewoon op, weet je, dan denk je van, hier ben ik niet voor, bel gewoon de tolkenlijn. Nou, waarschijnlijk kost dat te veel geld ofzo...' [Analyse: Zie mij niet, Ik zie je]

Jamal: 'Gemakzucht.'

Moenir: 'Gemakzucht enne, wij kosten niks, dusse, kom effe tolken.'

Jamal: 'Met verklaringen, dan is het van "kom effe snel tolken", anders moet ik lang op de tolk wachten.'

Moenir: 'Ja, dat hoor je inderdaad ook vaak, en dan doe je het meestal ook wel, maar ik denk dan: als ik er niet was, hoe zou je het dan oplossen?'

Samira: 'Ik ben er wel selectiever in geworden hoor, absoluut.'

Sinan: 'Maar wat is dan de emotie die je daarbij hebt?'

Samira: 'Nou ja, kijk, het heeft ook te maken met een stukje waardering voor wat je doet. Maar je bent dan bijvoorbeeld bezig met andere werkzaamheden en dan is het van "wil je een aangifte opnemen", dan denk ik: ja, daar ben ik niet voor. [Analyse: Zie mij niet, Ik zie je.] Kijk, als ik aan de balie sta toevallig, dan neem ik hem natuurlijk wel op. En als het mensen zijn die bij de recherche zeggen van: "Joh, we hebben een onderzoek, we gaan dan en dan een inval doen, zou je met ons willen meegaan, voor ons is het heel waardevol met betrekking tot het onderzoek", dan vind ik dat een heel andere situatie. [Analyse: Zie mij, ik zie je.] Maar het wordt ook niet altijd gewaardeerd, daar heeft het voor mij in ieder geval mee te maken. Ik heb zoiets van: ik wil graag helpen en klaarstaan voor mijn collega's, maar dat is dan ook mijn valkuil. Maar je moet daar wel selectief in zijn, want op andere momenten, zoals op cursus gaan, word je niet gevraagd. Je bent meer dan alleen die taal. Op andere momenten word je gepasseerd en voel je niet de erkenning. En ik denk: ik laat mij daar niet meer voor gebruiken.'

Sofian: 'Ik denk dat het voor iedereen persoonlijk is, kijk, ik word gebeld en gevraagd: "We hebben hier een dame en die spreekt geen woord Nederlands". Ja, dan sta ik die persoon wel te woord. Ik zie dat als een meerwaarde van mijn achtergrond. En het hangt ook helemaal van de situatie af.' [Analyse: Zie mij, ik zie je]

Sofian, een brigadier, reproduceert de aannames van het diversiteitsbeleid door letterlijk te stellen dat hij een meerwaarde heeft vanwege zijn etnische achtergrond. De meeste deelnemers geven aan op specifieke momenten hun Marokkaanse achtergrond bewust en op een positieve manier in te zetten voor effectief politiewerk. Hier is sprake van de observatievorm 'zie mijn etnische afkomst'. De consequentie van deze actualisatie is dat ze voldoen aan het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw.

Toch zijn vormen van verzet zichtbaar tegen dit normbeeld en de hieruit voortvloeiende taaktoedeling. Een eerste opmerking is dat tijdens de interactie de uitdrukking 'gebruikt worden' ('ik laat mij daar niet meer voor gebruiken') opduikt. Samira, een brigadier, stelt dat ze waardering mist en geen erkenning krijgt wanneer ze dergelijke vertaalklussen uitvoert. Ze voegt daaraan toe dat collega's haar weten te vinden om te vertalen, maar dat zij zich gepasseerd voelt als het gaat om het volgen van cursussen voor haar persoonlijke ontwikkeling. Ook Moenir, een surveillant, drukt een gevoel van onderwaardering uit door te zeggen: 'Wij kosten niks.'

Een tweede observatie is dat het tolken niet wordt geassocieerd met de persoonlijke taakopvatting van enkele participanten. Zowel Najib, Moenir als Samira stelt dat hij of zij er niet is om te tolken. Dit is een expliciete uiting van verzet tegen het diversiteitsbeleid en de vooronderstelde meerwaarde van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. De agenten geven aan dat ze zich met hun standaardtakenpakket willen bezighouden en niet met hun individuele diversiteitsgerelateerde meerwaarde. Dat de brigadiers Samira en Najib niet willen tolken 'omdat ze daar niet voor zijn', toont aan dat zij het tolken waarnemen als een taak onder hun werkniveau. Een nuance is dat de waardering samenhangt met de specifieke opdracht of taak. Zo drukt Samira een lagere waardering uit als zij zou vertalen wanneer een aangifte moet worden opgenomen ('daar ben ik niet voor') en een hogere waardering wanneer ze gevraagd wordt voor een recherchezaak ('dan vind ik dat een heel andere situatie').

Tot slot, naast het gegeven dat het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw een regulerende en disciplinerende uitwerking heeft op de positioneringen van etnische minderheden, speelt ook het normbeeld van de solidaire politieagent een rol in de interactieprocessen. Zo zegt Samira: 'Ik heb zoiets van: ik wil graag helpen en klaarstaan voor mijn collega's, maar dat is dan ook mijn valkuil.' De onderlinge solidariteit, een notie die verder gaat dan oppervlakkige collegialiteit tussen werknemers, heeft een impact op de percepties en beslissingen van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen, met paradoxale emoties en dilemma's als gevolg.

Zie mij, ik zie je niet

Een andere incongruentie op het interactieniveau doet zich voor wanneer etnische minderheden hun etnische, culturele of religieuze identiteit actualiseren of positief coderen, maar deze constructie onopgemerkt blijft voor leden van de etnische meerderheid. De motivaties hiervoor kunnen variëren. Leden van de etnische meerderheid kunnen bijvoorbeeld handelen vanuit een oprecht kleurenblind referentiekader. Vaak vinden dergelijke incongruenties plaats in gevallen waarbij politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen zich sterk identificeren met het normbeeld van

de multiculturele vakman/vrouw, hun meerwaarde in lijn met het diversiteitsbeleid, maar van mening zijn dat dit onvoldoende wordt ingezet voor het politiewerk.

Zie mij en zie mij niet

De observatievormen kunnen zich ook gelijktijdig voordoen, waardoor een paradoxale relatie tussen interactiepartners ontstaat. Dit is de *double bind* die eerder uitvoerig is beschreven. In de politie Amsterdam-Amstelland bestaan er interne netwerken, zoals het Surinaams-Antilliaans-, Turks-, Marokkaans-, vrouwen-, homo-, joods- en christennetwerk. Daarnaast is er ook het Zesde Zintuig, voor mensen met een lichamelijke beperking. De interne netwerken zijn een organisatiemiddel om minderheidsgroepen meer macht te geven in het beïnvloeden van organisatieprocessen. Ze dienen als klankbordgroep voor de beleidsafdeling Divers Samenleven en Samenwerken binnen de politie Amsterdam-Amstelland. Zo vervullen de netwerken de functie van een steunpunt voor degenen die gepest worden of zich gediscrimineerd voelen. Voorvallen in dit verband worden besproken in de netwerken en vervolgens worden de benodigde actoren of afdelingen ingeschakeld.

De betekenissen die worden gegeven aan de netwerken variëren. Degenen die een negatief oordeel vellen over het bestaan van de interne netwerken vinden dat de netwerken ongewenst onderscheid maken binnen de politie. De netwerken zouden leiden tot vormen van zelfuitsluiting en zouden bovendien witte, heteroseksuele mannen uitsluiten.

Ik word er langzamerhand een beetje moe van. Ik ga toch ook niet een club voor witte, heteroseksuele mannen beginnen. Als we zo doorgaan dan gaan we vanzelf groepjes maken. De netwerken maken onderscheid. (Brigadier, man, Nederlands)

Volgens deze redenering brengen de interne netwerken juist ongewenst onderscheid aan tussen groepen in de organisatie. Naar mijn mening beïnvloeden de normbeelden van de integere en solidaire politieagent de betekenissen die de interne netwerken oproepen. Twee situationele katalysatoren wakkeren deze latente normbeelden aan, namelijk het spreken van de eigen niet-Nederlandse taal (althans, de aanname is dat er geen Nederlands wordt gesproken tijdens deze bijeenkomsten) en het aangaan van contacten met mensen die tot het eigen etnische collectief behoren. Normale onderscheidingen op grond van professionele kenmerken transformeren in waarnemingen van leden van de organisatie als etnische 'Anderen'. Dit verklaart deels ook waarom de netwerken door een vrij groot deel van de witte dienders met argusogen worden bekeken. Een witte hoofdagent zegt er het volgende over:

Ik snap dat je af en toe met elkaar wil overleggen voor steun bijvoorbeeld, maar waarom moet je dan gelijk een clubje oprichten. Daarmee geef je voor mij het signaal af dat je niet wil opgaan in de grotere groep. Anders hoeft je je toch niet af te zonderen? (Hoofdagent, man, Nederlands)

Wanneer collega's van etnische minderheidsgroepen plaatsnemen in de netwerken wordt dat waargenomen als moedwillige etnische afzondering. In hoofdstuk vijf heb ik beargumenteerd dat dit gepaard gaat met wantrouwen. Politied medewerkers van etnische minderheidsgroepen zijn zich ervan bewust dat het naar elkaar toe trekken door een grote groep witte politied medewerkers wordt beschouwd als een vorm van zelfuitsluiting. Sommigen stemmen hier vervolgens hun handelingen op af.

Tijdens een vergadering van het Turkse netwerk wordt er op een gegeven moment geopperd om een teambuildingsdag te organiseren, gezien het feit dat de netwerkleden elkaar niet zo goed kennen. Het idee wordt goed ontvangen en de leden beginnen na te denken over een mogelijke locatie. Eén collega stelt voor om het op het Politie Trainingscentrum Over-Amstel (PTO) te organiseren. De rest van de groep wil dit niet: het PTO is als locatie ongeschikt, omdat zij niet geconfronteerd willen worden met naaste medewerkers en opmerkingen die ze vervolgens te horen zouden kunnen krijgen.

Hoofdagent, man, Turks-Nederlands: 'Dan zul je daar toevallig een collega van je bureau tegenkomen en die ziet je dan met allemaal zwartharigen en dan krijg je het wel te horen hoor. "Ik kwam die tegen met allemaal Turken." Dan ben je niet meer een van hun, snap je? Zij ervaren dat als bedreigend en ik heb helemaal geen zin in het gezeik, om mezelf te verantwoorden. Dus PTO, geen goed idee.' (Veldwerknootitie)

In een bijeenkomst van de klankbordgroep Veilig Klimaat kreeg ik te horen dat er een officieus netwerk zou bestaan in het korps met de naam het 'anti-netwerk' en 'de Hollander'. De leden van deze groep zouden als symbool een klompje onder het uniform dragen. Tijdens een interview met een van de oprichters vraag ik naar de motivatie om een dergelijk initiatief te starten.

Inspecteur: 'Ik vind het gek dat er allemaal netwerken zijn in het korps die niet mét elkaar maar naast elkaar bestaan. Ik begrijp niet waarom dat nodig is in een organisatie als de onze. Met het anti-netwerk wilden wij aangeven dat het respect hebben voor elkaar het belangrijkste is. En iedereen kan lid worden van deze club. Jammer dat er voor elke afwijkende gedachte een netwerk nodig is. Ik zou zeggen: "Doe gewoon, doe normaal."

Sinan: 'Ja oké, maar wanneer is iets normaal of doet iemand normaal?'
 Inspecteur: 'Gewoon... respect hebben voor iedereen en op zoek gaan naar de mens. Vragen stellen en oprecht luisteren naar elkaar.'
 Sinan: 'Maar waarom hebben jullie het symbool van de klomp gekozen dan? En de naam "de Hollander"?'
 Inspecteur: 'Ja, dat is een beetje ongelukkig, maar daar moet niet veel achter gezocht worden. We wilden zoeken naar een bepaalde gemeenschappelijkheid. Twee Marokkaanse collega's hier op het bureau doen er ook aan mee, die hebben ook een klompje. Ik heb van die ene collega bijvoorbeeld zo'n klein Marokkaans slofje gekregen, een sleutelhanger. D'r moet niks achter gezocht worden, het gaat ons niet om de witte autochtone Hollander, maar om de respectvolle mens. Iedereen moet respectvol naar elkaar zijn.'

Het anti-netwerk is een interessante tegenreactie op het bestaan van de interne netwerken binnen de politie Amsterdam-Amstelland. Het anti-netwerk communiceert het onbegrip dat mensen zich langs één bepaald identiteitskenmerk zouden willen organiseren, zoals het vrouwen-netwerk, het homonetwerk, het Turkse, Marokkaanse en Surinaams-Antilliaanse netwerk.

Ik plaats het anti-netwerk in het discursieve kader van kleurenblindheid. Het gaat hier namelijk om een zeer statische betekenis van 'ik zie je niet' bij interetnische relaties. Hoewel op specifieke momenten deze betekenis absoluut mogelijk is, blijkt het daarentegen theoretisch en empirisch onhoudbaar om een onveranderlijke en decontextuele kleurenblinde houding aan te nemen. Dat de intentie van het anti-netwerk goedbedoeld is, verandert hier weinig aan. Ik zal hier later op terugkomen.

Hoewel het politiemanagement de interne netwerken positief codeert, worden deze door een groot deel van de politiemedewerkers niet zo ervaren. Vanwege deze incongruentie in de betekenissen is er sprake van conclusie, de paradox van in- en uitsluiting. Deze paradox is ook vervat in de intentie van de interne netwerken. Het beleidsmatige doel is het opheffen van ongelijkheden op grond van etnische categorisatie, maar dit wordt bewerkstelligd door de tijdelijke actualisatie van etniciteit. De netwerken zijn tenslotte ingebed in de organisatiestructuur van de politie Amsterdam-Amstelland. Daarom spreek ik over een institutionele etnische categorisatie. Hoewel beleidsmatig de betekenis van deze constructie positief is, zijn de betekenissen op de werkvloer niet altijd in overeenstemming met die van het management. Hierdoor draagt het management onbedoeld bij aan de uitsluiting van sommige politiemedewerkers. Daar staat tegenover dat het bestaan van de interne netwerken ook positieve uitwerkingen heeft en de insluiting van anderen weer bevordert.

Ik zie je en ik zie je niet

Niet alleen etnische minderheden refereren aan de paradox van 'zie mij en zie mij niet'. Het gaat hier om de observatievorm 'ik zie je en ik zie je niet' geobserveerd vanuit de etnische meerderheid. Ook hier is sprake van een paradoxale relatie tussen interactiepartners.

Ik begeleid een workshop voor een groep commissarissen van het Regionaal Management Team. We zijn nog geen tien minuten bezig of een commissaris zegt: 'Het maakt mij ook niet zoveel uit of je nou zwart, paars, bruin, groen of geel bent, homo of hetero, vrouw of man, echt. Iedereen is voor mij een mens.' Ik knik schaapachtig.

Ongeveer een halfuur later gaan er ineens vijf telefoons af. Allerlei mensen verlaten de zaal en gaan telefoneren.

'Uhm, ja, ga maar', zeg ik in een poging om autoriteit uit te stralen.

Dan roept iemand: 'Er is een vliegtuig neergestort bij Schiphol!'

Na vijf minuten komen de leden van het Regionaal Management Team weer terug in de zaal. In groepjes zijn mensen aan het napraten.

'Het schijnt een Turks vliegtuig te zijn', zegt iemand.

Dezelfde commissaris die de eerste opmerking had gemaakt, richt zich tot mij en zegt: 'Sinan, hoe zit het trouwens met die Turkse vliegtuigmaatschappijen.'

Ik denk, maar zeg het niet: *Ne biliyim, babamın malı mı?*⁶²

De commissaris positioneert zich eerst in de observatievorm 'ik zie je niet'. Het impliceert een houding van kleurenblindheid, een uitgangspunt dat veronderstelt dat verschillen op grond van uiteenlopende identiteitscategorieën er niet toe doen. Niet veel later wordt er wel een onderscheid gemaakt op basis van etniciteit (in een specifieke context van tijd, plaats en gebeurtenis) en word ik bevraagd over Turkish Airlines. Voor de duidelijkheid, hier switcht hij naar de observatievorm 'ik zie je etnische achtergrond'. De overeenkomst tussen het vliegtuig en mij is dat we beide van Turkse makelij zijn.⁶³ Ik word plots een vliegtuigexpert, iemand die steevast de jaarverslagen van Turkish Airlines leest en op de hoogte is van de defecten van de toestellen waarmee Turkish Airlines vliegt. Sterker, ik heb het gevoel, en de reden hiervoor is de intonatie waarmee de vraag wordt gesteld, alsof ik me zo kort na de crash moet verantwoorden voor de gebeurtenis en 'Ja, sorry jongens' moet zeggen.

Het argument is dat de betekenissen van interactieprocessen in con-

62 Vrij vertaald: 'Weet ik veel, het is niet mijn vaders eigendom.'

63 Niet helemaal correct. Boeing is een Amerikaans bedrijf.

crete tijd- en plaatsgebonden contexten ontstaan. Dit is de reden dat een decontextuele en constante houding van kleurenblindheid mijns inziens niet mogelijk is. In situatiespecifieke gevallen actualiseren actoren bedoeld of onbedoeld etniciteit. Hiermee doe ik geen uitspraken over de intenties of motivaties van betrokkenen. Zo ben ik ervan overtuigd dat de commissaris geen kwade bedoeling had. In deze specifieke zender-ontvangerrelatie interpreteerde ik de actualisatie van etniciteit als irrelevant en misplaatst.⁶⁴ De betekenissen, positief of negatief, van deze actualisaties bepalen dan ook het eindresultaat van interacties.

Ik zie je, zie mij

Wanneer de betekenissen van interactieprocessen overeenstemmen (positief-positief of negatief-negatief) spreek ik van *congruente vormen van in- of uitsluiting*. Zo is het voorbeeld gegeven dat etnische minderheden het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw reproduceren (zie mij = positief) en dat dit gewaardeerd werd door etnische meerderheden (ik zie je = positief). Hier is sprake van een (tijdelijke en relatieve) insluiting.

Een bijzondere machtsstrategie doet zich voor wanneer etnische identiteit negatief wordt gecodeerd door een etnische meerderheid, maar de etnische minderheid een positieve betekenis construeert.

Katja (Administratief-technisch personeel, vrouw, Surinaams-Nederlands): 'Dan komen ze [witte collega's] terug van een melding en is het van: K-U-T Marokkanen! En als ik dan zeg: "Ho ho", dan is het van: "Ja, maar jij niet hoor." Soms gaat het ook over Surinamers hoor. Maar goed, is dat nou iets positiefs of negatiefs. Moet ik daar dan blij van worden of niet?'

Sinan: 'Maar wat voor gevoel heb je daar dan bij?'

Katja: 'Ik lach erom, ik probeer me niet... Kijk, ergens ben je afhankelijk, want je moet samenwerken, maar ik weiger dat zij mijn humeur kunnen beïnvloeden. Dat heb ik van kleins af aan... is me dat geleerd en dat werpt zijn vruchten af. Je moet het zo zien: oma pakt een teil met modder en plakt het op je, zodat je een muur om je heen hebt voordat je naar buiten gaat. Dus ik ben dat gewend. Ik kan dat makkelijk van me afstoten.'

64 Dat mijn betekenis subjectief is, is niet meer dan logisch of vanzelfsprekend. In mijn conceptualisatie van in- en uitsluiting is het juist mijn doel geweest om ruimte te bieden aan de intersubjectieve betekenissen die interactiepartners construeren. Dat er andere interpretaties van deze gebeurtenis mogelijk zijn, is ook, wederom, niet meer dan logisch en vanzelfsprekend.

De Surinaams-Nederlandse politiemedewerkster claimt ondanks haar Surinaamse achtergrond een solidariteitspositie met deze groep 'kut-Marokkanen' en spreekt zich uit over wat er wordt gezegd. Haar positie als lid van een etnische minderheidsgroep wordt echter geïndividualiseerd; ze wordt op strategische wijze niet beschouwd als een individu van een etnische minderheidsgroep, maar als een individu met meervoudige identiteiten. Waarom horen individuen op dergelijke momenten plots niet meer bij het homogene 'collectief' van 'etnische minderheden'? Waarom worden de handelingen van individuen soms niet meer op het eenheidsniveau van het collectief besproken, maar geïndividualiseerd?

De uitspraak 'maar jij niet' heeft een strategische functie. Het houdt negatieve stereotypen over etnische minderheidsgroepen in stand door de positieve of goede voorbeelden uit etnische collectieven te filteren of te individualiseren. Op deze wijze stabiliseert zich een culturalistisch discours, onder meer door middel van een ogenschijnlijk neutrale uitspraak als 'maar jij niet'. De Surinaamse collega die het vooroordeel zou kunnen doorbreken, wordt zodoende strategisch uit het etnische collectief gelicht.

De machtsstrategie van de vrouw behoeft nadere analyse. De negatieve actualisatie van etniciteit door witte politiemedewerkers aan de hand van de uitspraak 'kut-Marokkanen' (Ik zie je = negatief) wordt door de politiemedewerkster tegengegaan door een positieve betekenis ('Ik lach erom; weiger mij te laten beïnvloeden; kan dat makkelijk van me afstoten') (Zie mij = positief). Later tijdens het interview zegt de vrouw:

Als ik het over mijn collega's heb, dan heb ik niet het gevoel dat ik word uitsgesloten. Ik laat mij niet uitsluiten! Nee, ik laat mij niet uitsluiten. Wie ben jij om mij uit te sluiten?

Het bovenstaande heeft belangrijke theoretische consequenties. Volgens Schinkel (2007) veronderstelt insluiting de positieve en uitsluiting de negatieve uitkomsten van het proces conclusie. Maar vanuit wiens perspectief wordt een interactie dan geanalyseerd? Op welke actor heeft deze abstracte uitspraak betrekking? Wat als er sprake is van een verschil in de betekenissen die interactiepartners aan de constructie van etniciteit toekennen? In het bovenstaande bestaat er een discrepantie tussen de intentioneel negatieve constructie van etniciteit enerzijds en een positieve tegenwerking of verijdeling van deze betekenis anderzijds.

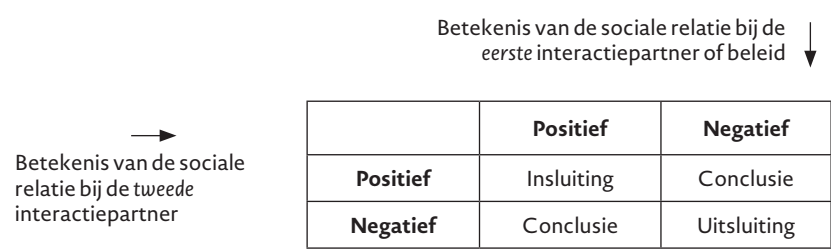
Mijn toevoeging is dat *congruenties in de betekenissen van interactiepartners in- dan wel uitsluiting genereren*. Daarentegen geldt dat *incongruenties in de door interactiepartners geactiveerde betekenissen de paradox van conclusie creëren*. Bijvoorbeeld: een Turks-Nederlandse politiemedewerker spreekt Turks met een Turks-Nederlandse burger. De persoon geeft een positieve betekenis aan de interactie. Een witte politiemedewerker die de interactie aanschouwt, is tevreden over het optreden. De twee positieve betekenis-

sen, die congrueren, stabiliseren het routinematige karakter van alledaagse handelingen. Er treedt geen breuk op in de normale gang van zaken. Er is sprake van *insluiting*. Indien beide betekenissen negatief waren geweest, impliceert dit een tijdelijke en relatieve *uitsluiting*. Deze is tijdelijk en relatief omdat de grensconstructie tijd- en plaatsgebonden is. Een verschuiving in de interactiedynamiek of context, waardoor formaties van andere interactiepartners ontstaan, doorbreekt deze tijdelijke en relatieve in- of uitsluiting.

Een ander scenario is dat de witte politiemedewerker zich onprettig voelt, omdat hij/zij de interactie niet kan volgen. Zijn/haar betekenis is negatief. Het resultaat is dat de interactiepartners incongruente betekenissen activeren (zie mij = positief versus ik zie je = negatief). Ik spreek hier over *conclusie*, de paradox waarbij in- en uitsluiting samenkomen. Dit proces is ook aanwezig in de situatie van de Surinaamse vrouw. Die geeft een positieve betekenis aan de negatieve taalhandeling van een Nederlandse collega.

Simpeler gezegd: het gaat hier om de machtsstrategieën ‘om je nergens iets van aan te trekken’ en ‘te geloven in je eigen kracht’. Deze machtsstrategieën zijn manieren van minder machtigen om een positief zelfbeeld te behouden. Het materiaal toont aan dat etnische minderheden die deze strategieën toepassen zich weigeren neer te zetten als slachtoffers en zich ook niet omschrijven als ‘uitgesloten’ met minder kansen bij de politie. Dit neemt niet weg dat de strategie om in je eigen kracht te geloven te lichtzinnig is wanneer het ongelijke machtsrelaties betreft.

Kortom, politieagenten zijn ook in de interne omgeving van de organisatie *agents* met – al dan niet beperkte – beschikking over macht. Daardoor kunnen zij optreden als stabilisatoren of veranderaars van bepaalde machtsrelaties. Vooral wanneer deze betrekking hebben op alledaagse interacties. In figuur 2 zet ik uiteen welke vormen van in- en uitsluiting mogelijk zijn wanneer deze op het interactieniveau worden bestudeerd. In dit schema ga ik uit van de actualisatie van etniciteit in interactieprocessen.



Figuur 2: De actualisatie van etnische interactieprocessen

Wanneer de betekenissen van interacties incongruent zijn, spreek ik van conclusie. Dit is het proces waarbij de gelijktijdigheid van in- en uitsluiting zich voordoet. Wanneer de betekenissen overeenstemmen ontstaan congruente vormen van in- en uitsluiting. Deze constructies van 'in-' en 'uitgesloten' zijn temporeel/structureel en situationeel. Deze stap maakt duidelijk dat het proces van in- en uitsluiting een ambivalent verschijnsel is. Een voorbeeld hiervan is een goedbedoelde grap die niet als zodanig wordt ervaren. De (in)congruentie heeft betrekking op de aard van de relatie. Dit gaat over de overeenstemming – of niet – in de betekenissen toegekend aan een specifieke interactie, zoals wederzijdse emoties, wensen en intenties. Ten slotte, bij de toepassing van dit schema moet in het achterhoofd worden gehouden dat interactieprocessen bedoelde en onbedoelde resultaten kunnen produceren.

7.4 Reacties op de normbeelden

In deze paragraaf analyseer ik de machtsstrategieën van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen aan de hand van de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent. Het is belangrijk om op te merken dat de machtsstrategieën zowel adaptief als maladaptief kunnen zijn. Soms kan het claimen van een specifieke identiteitspositie op tegenstrijdige wijze bijdragen aan 'nieuwe' vormen van uitsluiting.

7.4.1 Neutraliteitslast

In hoofdstuk vijf schreef ik over de neutraliteitslast. Etnische minderheden worden vaak waargenomen als 'exemplaren' van hun etnische collectieven. In sommige situaties zouden de familie- en vriendschapsbanden zorgen voor dilemma's tijdens het politiewerk. Hierdoor komt op het analyiseniveau van etniciteit – er vindt dus een reductie van het individu naar cultuur plaats – de last van objectiviteit en neutraliteit bij deze politiemedewerkers te liggen. Dit gebeurt vooral in situaties wanneer ze moeten optreden ten opzichte van hun eigen groepen. De bewijslast houdt in dat de politiemedewerker van een etnische minderheidsgroep moet aantonen (tegenover zijn collega's) dat hij of zij objectief en neutraal kan blijven in situaties waarbij zijn eigen etnische minderheidsgroep betrokken is. Deze bewijslast kan zowel bestaand als vermeend zijn. Dit resulteert in de behoefte om beelden van neutraliteit en objectiviteit te projecteren op collega's.

Meryem (Surveillante, vrouw, Turks-Nederlands): 'Ik was bij een verkeerscontrole en die man kwam zo geloofwaardig over, en toevallig was hij een Turk, maar omdat iedereen erbij staat schrijf je hem toch wel. Bij een verkeerscontrole schrijf je toch. Alles dat fout gaat, daar

schrijf je voor. Maar kijk, als ik een bon niet schrijf en die man is buitenlands, bijvoorbeeld Turks, dan zegt die collega straks: "Ja, je schrijft hem niet omdat hij Turks is."

Sinan: 'Ja, heb je dat wel eens te horen gekregen?'

Meryem: 'Nee, maar dat voorkom ik, dan zeg ik bijvoorbeeld heel zachtjes tegen die bestuurder, die Turkse man: "Meneer om discussie en misverstanden te voorkomen doe ik alsof ik hem schrijf, maar ik stuur de bon niet op." Als ik hem niet zou schrijven, dan zou er een discussie ontstaan. En zo vermijd ik de discussie. Maar ik doe dat vaker. Of je schrijft op de bon: dit is een waarschuwing en geeft dan de bon. Op straat moet je gewoon de indruk wekken dat je de situatie onder controle hebt. Het hele politiewerk is acteren, is toneelspelen.'

Het is buitengewoon interessant dat de surveillant haar strategie in Goffmaniaanse termen uiteenzet en letterlijk spreekt over 'toneelspelen' en 'de indruk wekken'. In algemene zin is ze van mening dat het politiewerk over het *managen* van controle gaat. Manning (1977) stelt dat politieagenten zich ervan bewust zijn dat ze een gedramatiseerde impressie van controle, autoriteit en gezag moeten acteren. Vanuit het perspectief van de burger is elke geüniformeerde politiemedewerker immers de 'zij'-wereld. De handelingen kunnen, indien zij worden uitgebeeld in de publieke ruimte, bijdragen aan de legitimiteit van de politie. Het is opmerkelijk dat in dit voorbeeld het *impressiemanagement* van de respondent zich richt op haar eigen collega's. Mijn interpretatie is dat haar keuze ontstaat door de botsing van het normbeeld van de neutrale en solidaire politieagent. Haar strategie projecteert representaties van beide normbeelden: (a) ze geeft de bon en toont aan dat ze neutraal kan handelen ten opzichte van mensen van haar eigen etnische groep en (b) door de bon te 'schrijven' ontwijkt ze discussies met haar collega's. Een andere respondent geeft hier een verklaring voor:

Hava (Hoofdagente, vrouw, Turks-Nederlands): 'Soms schrijf je de bon helemaal, maar dan lever je die niet in. Maar sommigen doen gewoon echt alsof ze schrijven. En dan schrijven ze bijvoorbeeld op de bon: Dit is een waarschuwing.'

Sinan: 'Haha. Maar waarom het hele gedoe eromheen, waarom doen mensen dat?'

Hava: 'Omdat ze bang zijn voor de collega die erbij staat, sommigen zijn bang voor de meerdere, want ze moeten schrijven maar ze willen eigenlijk niet. Dat zijn dan twijfelmomenten.'

In het publieke domein treedt de politie op als een eenheid. De wij-zijtegenstelling politie/niet-politie speelt hier een belangrijke rol. Het voeren van een openlijke discussie zou deze wij-zij scheiding ondermijnen. Hier-

door kiezen sommigen ervoor om de indruk te wekken dat ze zich conformeren aan het normbeeld van de solidaire politieagent. Tegelijkertijd proberen deze politieagenten hun eigen individuele normen en opvattingen getrouw te blijven. Deze strategie wordt dus niet alleen door etnische minderheden toegepast. Desalniettemin biedt deze oplossingsstrategie politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen de mogelijkheid om te voldoen aan de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent, terwijl ze tegelijkertijd handelen conform hun eigen individuele normen.

Etnische minderheden kiezen er soms voor om korter of harder, of juist onverschillig en afstandelijk op te treden tegenover hun eigen etnische collectieven. Bovenkerk en Luning (1979: 52) verwijzen naar de inzichten van de Amerikaanse socioloog Alex (1969), die decennia geleden al hetzelfde mechanisme heeft vastgesteld. In zijn onderzoek stelt hij dat zwarte agenten in New York soms minder geduld zouden hebben met 'gekleurde' burgers dan hun witte collega's. Een reden waarom harder of kritischer wordt opgetreden is om onder meer aan te tonen dat de persoon in kwestie gecommitteerd is aan de organisatie (Bovenkerk en Luning 1979: 53).

Ook in dit type interacties speelt het normbeeld van de integere en neutrale politieagent een structurerende rol. Soms nemen etnische collega's een afstandelijke houding aan als ze moeten interveniëren wanneer het hun 'eigen' groepen betreft, omdat ze niet de indruk willen wekken dat de doelgroep een andere behandeling krijgt. Dergelijke strategieën moeten ook begrepen worden in een context waar burgers van etnische minderheidsgroepen soms aanspraak doen op een veronderstelde etnische solidariteit in interacties met politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. Een alternatieve verklaring is dat etnische minderheden 'harder' zijn omdat ze denken dat politiemedewerkers uit hun landen van herkomst zich formeler opstellen jegens burgers.

Deze processen vinden overigens niet alleen plaats in externe interacties (tussen politiemedewerkers en burgers), maar ook in de interne omgeving van de politieorganisatie.

Op een bureau in Zuid waar ik werkte was er een Surinaamse chef. Echt die gast was hard en ook mij viel het op, maar vooral tegen allochtonen op dat bureau. De allochtonen daar haatten hem dan ook. Hij legde de lat hoger en was strenger tegen ze, harder. Ik moest altijd denken: wat probeer je nou te doen? Wat probeer je te bewerkstelligen? Ik weet het niet hoor, maar het was te opvallend gewoon. (Inspecteur, man, Nederlands)

De vanzelfsprekendheid in het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw, dat met etnische minderheden wordt geassocieerd, is dat elke politiemedewerker over de vereiste kennis en vaardigheden zou beschikken.

Zoals eerder is vermeld moeten bij dergelijke aannames vraagtekens worden gezet. Ook politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen hebben vooroordelen, ja, zelfs over individuen van hun eigen collectieven en sluiten mensen in- dan wel uit.

Rastafari's die hebben in Suriname een negatief imago. Omdat ze niet werken en drugs gebruiken. Als ik een rastafari zie, dan denk ik ook: hmm, ja wat is dat nou. Het zijn vaak ook werkloze mensen en ze zien er niet netjes uit. (Hoofdagente, man, Surinaams-Nederlands)

Een Turks-Nederlandse agente geeft een ander voorbeeld.

Ik kom uit het westen van Turkije, dat is allemaal iets moderner dan andere delen in Turkije. Hier in Amsterdam komen veel Turken uit regio's van het platteland. Als ik dan soms die mannen met van die typische Turkse snorren zie, dan wil ik niet altijd laten weten dat ik zelf Turks ben. (Hoofdagente, vrouw, Turks-Nederlands)

De voorbeelden illustreren dat deze categorie politiemedewerkers zelf ook uitsluitingsvormen creëren of hieraan bijdragen. De voorbeelden zijn opgenomen in de tekst om de dichotomie etnische minderheid/meerderheid te nuanceren, evenals de hieraan verbonden vooronderstellingen, zoals de eerder genoemde dader- en slachtofferposities.

De organisatiestructuur

In het volgende voorbeeld wordt een oplossingsstrategie van een Marokkaans-Nederlandse politiemedewerker besproken die een creatieve manier heeft verzonnen om te kunnen voldoen aan het culturele normbeeld van de neutrale politieagent, gevoed door het discours van secularisme.

Ik heb laatst een Marokkaanse politieman ontmoet. Die zit nu al vier jaar bij de politie en studeert binnenkort af. Een kleine, maar heel stevige man. Een leuke jongen in de omgang ook. En die heeft zo'n vierkante baard, echt, echt een orthodoxe moslim bij de politie. Hij zegt: 'Zodra ik een uniform aanheb dan geef ik vrouwen wel een hand, omdat ik vind dat dat bij mijn professie hoort.' En als hij klaar is met werken dan trekt hij zijn djellaba aan en geeft vrouwen geen hand. (Hoofdcommissaris, man, Nederlands)

De politieman geeft op een constructivistische wijze betekenis aan zijn religieuze deelidentiteit en is dermate flexibel in het zich aanmeten van verschillende identiteiten dat hij zodoende het 'probleem' van het handen schudden omzeilt. Ik vind het een interessant voorbeeld binnen het scala

van mogelijke handelingen om sociale complexiteiten het hoofd te kunnen bieden.

Dit voorbeeld dwingt ons om het identiteitsconcept vanuit een ander perspectief te observeren. Identiteiten zijn geen vaststaande of onveranderlijke 'dingen'. De flexibele cultuuropvatting van deze politiemedewerker stelt hem in staat om een 'nieuwe', adaptieve cultuuropvatting te produceren. Toch ligt de druk om zich aan te passen bij deze politiemedewerker. Fluïde identiteitsconstructies kunnen helpen bij het omzeilen van organisatorische muren, maar ze elimineren deze niet.

7.4.2 *Solidariteitslast*

De solidariteitslast veronderstelt een geïdealiseerd beeld van onderlinge contacten tussen politiemedewerkers. Zo is in hoofdstuk drie besproken dat de institutionele en professionele context waarbinnen politiemedewerkers moeten opereren voor sterke gevoelens van solidariteit en loyaliteit ten opzichte van de politie en de politiemedewerkers zorgt. De reproductie van de beelden en representaties van saamhorigheid door het management versterkt de onderlinge solidariteit tussen politiemedewerkers. Een negatief aspect van dit normbeeld is dat collega's deviant gedrag, bijvoorbeeld in de vorm van discriminatie of seksuele intimidatie, niet melden bij leidinggevend en andere afdelingen binnen de organisatie. De labels 'zeikerd' en 'matennaaier' dienen bijvoorbeeld als correctiemechanismen en verwijzen naar het normbeeld van de solidaire politieagent. Dit normbeeld manifesteert zich ook in de moeilijkheid om collega's aan te spreken op gedrag en kritiek te leveren.

Een opmerkelijk verschijnsel is dat het normbeeld van de daadkrachtige politieagent de betekenis krijgt van het kunnen incasseren van grappen en opmerkingen. Tijdens workshops en groepsinterviews werd regelmatig de overgevoeligheid van etnische minderheden bekritiseerd door politiemedewerkers van de etnische meerderheid.

Ik vind wel dat we nu heel erg krampachtig gaan doen, alsof we over eieren moeten lopen. Persoonlijk vind ik dat je ongeschikt bent als politieagent als je niet kunt omgaan met pestgedrag of noem het discriminatie of wat dan ook. Tijdens ons werk op straat word je soms voor alles uitgemaakt, mensen die je in je gezicht spugen, wat ik allemaal niet heb meegemaakt. Ik denk dat als je je geen houding kunt geven als iemand een grapje maakt... ja, hoe doe je het eigenlijk dan op straat? (Hoofdagent, man, Nederlands)

De persoon hierboven stelt de mentale weerbaarheid van deze categorie politiemedewerkers ter discussie. Toch haalt hij twee verschillende contexten door elkaar, waar uit de groep ook direct een antwoord op komt.

Dat zijn burgers. Dan ben je niet op je mondje gevallen en heb je een weerwoord, dat is ons werk. Maar het is anders als een collega dat doet. Je moet je binnen veilig kunnen voelen. (Hoofdagent, man, Marokkaans-Nederlands)

Er ontstaat een complexe situatie. Om te beginnen maakt de solidariteitslast het moeilijker om te bekritisieren of zich uit te spreken tegen naaste collega's. Dit fenomeen kan geïnterpreteerd worden als een *silencing strategy*. Het resultaat is dat men zwijgt wanneer negatieve omgangsvormen zich voordoen, waardoor deze blijven bestaan. Daar komt vervolgens het normbeeld van de daadkrachtige politieagent bij. Door de combinatie van deze normbeelden versterkt de *silencing strategy* zich. Wanneer minderheden zich verzetten tegen grappen of opmerkingen heeft dit niet alleen consequenties op hun interpersoonlijke relaties (het normbeeld van de solidaire politieagent), maar worden ook hun kwaliteiten als politiemedewerker in twijfel getrokken (het normbeeld van de daadkrachtige politieagent). De twee normbeelden oefenen daarom een gelijktijdige en a priori druk uit om subjecten het zwijgen op te leggen. Hierdoor is er een grote groep politiemedewerkers die beelden projecteren van het normbeeld van de daadkrachtige politieagent en kiezen voor de strategie om zich 'nergens iets van aan te trekken' wanneer er grappen worden gemaakt.

Hoewel deze mechanismen zich in andere organisaties ook kunnen voordoen, is hier sprake van – in ieder geval – één specifiek politienormbeeld, namelijk de daadkrachtige politieagent. Sterker nog, de *silencing strategy* is effectief, omdat deze gerelateerd is aan een politienormbeeld. In de inleiding van dit hoofdstuk werd het proces van normalisatie beschreven. De verwevenheid van de normbeelden van de solidaire en daadkrachtige politieagent in dit voorbeeld resulteert in een dergelijk proces. Er wordt subtiele macht uitgeoefend, waardoor politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen vormen van zelfdwang toepassen.

Etnische wij-zijconstructies

Een andere machtsstrategie is dat etnische minderheden alternatieve betekenissen van solidariteit ontwikkelen. Dit zijn de contranormbeelden van de solidaire politieagent. Soms construeren ze deze onderscheidingen langs etnische lijnen. Wederzijdse vooroordelen en stereotyperingen beïnvloeden hier de interetnische interacties. Sterker nog, hier nemen politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen de etnische meerderheden waar vanuit de observatievorm 'ik zie je etnische identiteit'.

Sude (Surveillante, vrouw, Turks-Nederlands): 'Allochtone mensen gaan vaak met allochtone mensen om, omdat ze elkaar vaak begrijpen. Ik denk gewoon, vooral wij, allochtone collega's dat wij liever met

elkaar omgaan omdat we elkaar gewoon makkelijker begrijpen.'

Sinan: 'Kun je daar een voorbeeld van geven?'

Sude: 'Nou kijk bijvoorbeeld het aanspreken van mensen. Als ik een Marokkaanse burger aanspreek, dan wordt daar heel anders op gereageerd dan als een Hollandse collega dat doet. Ik heb nog nooit problemen gehad in deze wijk met Marokkaanse collega's en mijn Hollandse collega's hebben steeds problemen. Maar kijk, het is niet zo dat ik niet met Nederlandse collega's kan omgaan, het verschilt gewoon per persoon. De werkstijlen moeten gewoon matchen. Bij sommige collega's loopt het gewoon sneller uit de hand dan bij andere. Mijn werkwijze moet gewoon overeenkomen met die van mijn collega.'

Een Surinaams-Nederlandse administratief medewerkster deelt op expliciete wijze haar mening:

Ik heb met een Surinaamse collega samengewerkt. Je voelt je toch verbonden met die collega vanuit je etniciteit. Je hebt een extra band omdat je makkelijker kunt communiceren, je kunt makkelijker dingen herkennen zonder iets te zeggen. Je bent gelijk. Maar dat heb ik ook met een Turkse of Marokkaanse. Ik heb met hun meer een band dan met de blanke. Je trekt eerder naar elkaar toe, je steunt elkaar ook eerder. Zij komen ook naar mij toe als er iets is. Ik denk dat het een wij tegen zij is, allochtonen tegen autochtonen.

De politie kenmerkt zich door een sterk geëtniseerde werkcontext. Diverse in de organisatiestructuur verankerde beleidsmaatregelen versterken dit proces ook, zoals positieve actie gericht op minderheden (Siebers en Mutsaers 2009), het diversiteitsbeleid dat de meerwaarde van minderheden benadrukt, de interne netwerken en doelgroepspecifieke wervingscampagnes. De constructie van etnische scheidslijnen door etnische minderheidsgroepen heeft in deze context uiteenlopende functies. Hier wil ik twee voorbeelden van geven.

Aan de ene kant wordt een underdogpositie van minder machtigen geclaimd en eist men gelijke kansen voor etnische minderheden in het algemeen. Het opeisen van een slachtofferrol kan, in geringe mate, macht genereren. Verschillende participanten spreken bijvoorbeeld over een eenzijdig aannamebeleid en eisen dat er veranderingen komen. Het gaat hier om de observatievormen 'zie mij' bezien vanuit de etnische minderheid en 'ik zie je niet' vanuit de etnische meerderheid.

Als je kijkt naar hoe het korps zich ontwikkeld heeft, ehm, je moet goed opletten naar wie er nu allemaal tot inspecteur worden benoemd. Men zegt dat ze aan diversiteit doen, maar de grootste groep die met stip aan het stijgen is zijn de blanke vrouwen. Niet de Marokkanen, niet

de Turken, niet de Surinamers, maar de blanke vrouwen, ze worden met stip in de projectleidersfuncties benoemd, tot inspecteur. Dat is een heel goede ontwikkeling, het bevordert diversiteit, want diversiteit is niet alleen aan kleur gebonden, maar ik vind dat het gelijk op moet gaan. Want nu wordt diversiteit wel heel erg eenzijdig divers. (Brigadier, man, Surinaams-Nederlands)

Hier claimt de persoon in kwestie dat ook etnische minderheden vaker voor dergelijke functies in aanmerking zouden moeten komen.

Aan de andere kant houden dergelijke constructies bedoeld en onbedoeld ongelijke machtsverhoudingen binnen en tussen etnische minderheidsgroepen in stand. Tijdens een groepsinterview met het 'Marokkaanse netwerk' ontstaat de volgende interactie:

Sinan: 'Zijn er verschillen in ervaringen binnen de Marokkaanse groep? Bijvoorbeeld tussen Marokkaanse vrouwen en mannen?'

Moenir: 'Vanuit een macho-organisatie, een mannelijke organisatie, denk ik dat vrouwen het makkelijker hebben dan mannen. Ik denk dat vrouwen van die macho's meer fouten mogen maken. Natuurlijk is het allemaal persoonsgebonden, maar over het algemeen werkt het zo denk ik.'

Samira: 'Maar wacht effe, je zegt al dat vrouwen meer fouten mogen maken. Hoezo maken vrouwen meer fouten?'

Moenir: 'Ik zie het gewoon om me heen gebeuren.'

Jamal: 'Ik denk dat je bedoelt dat mannen harder tegen elkaar zijn en soepeler of milder tegen vrouwen.'

Moenir: 'Ja, ja.'

Jamal: 'Ik denk dat het voor vrouwen toch moeilijker is. Ze hebben een Marokkaanse achtergrond plus het vrouw-zijn! Dus het zijn twee dingen waar je op afgerekend kunt worden.'

Moenir: 'Ik denk toch dat het makkelijker is, er zijn overwegend mannen en ik denk dat het voor een vrouw makkelijker is om daarin te bewegen. Vooral als ze hun charmes gebruiken.'

De persoon die spreekt over het 'inzetten van charmes' vergeet dat binnen de politie vrouwen over het algemeen (dus niet specifiek etniciteitsgebonden) vaker slachtoffer van seksuele intimidatie zijn dan mannen. In de laatste twee citaten is het opmerkelijk dat er toch enige spanning ontstaat wanneer naar ongelijkheden binnen groepen wordt gevraagd. Zulke reacties ben ik vaker tegengekomen tijdens informele gesprekken en interviews. In wezen ondermijnen vragen naar intragroepsverschillen de constructies langs etnische scheidslijnen of volgens de nog meer rigide differentie van etnische minderheden/etnische meerderheden. Deze wijzigconstructies hebben strategische functies aangezien ze aanspraak doen

op bepaalde machtsverhoudingen, ook binnen groepen. In dit voorbeeld kent Moenir het vrouw-zijn binnen de politie een positieve betekenis toe. Echter negeert hij de feitelijke ongelijkheden tussen vrouwen en mannen binnen de politie, bijvoorbeeld wanneer het seksuele intimidatie betreft. Wij-zijonderscheidingen op etnische gronden, bijvoorbeeld Marokkanen/Nederlanders, kunnen daarom ook binnen etnische minderheidsgroepen de ongelijke man-vrouwrelaties bestendigen.

Werk is werk-houding

In een poging om positieve zelfbeelden te construeren, geven politie-medewerkers van etnische minderheidsgroepen het normbeeld van de solidaire politieagent soms een alternatieve betekenis. Eigenlijk een die meer naar collegialiteit neigt.

Sinan: 'Maar voel je je dan wel onderdeel van de groep? Heb je het gevoel dat je erbij hoort?'

Mine (Surveillante, vrouw, Turks-Nederlands): 'Weet je, ik denk altijd: ik ben bezig met mijn werk, en als mijn dienst is afgelopen dan ga ik gewoon lekker naar huis. Weet je, ik ben niet getrouwd met mijn werk en ik hoef ook niet zonnodig vrienden te maken. Ik hoef ook niet in mijn privétijd met collega's af te spreken bijvoorbeeld. Ik vind het best zo. Nederlandse collega's die zijn zelfs getrouwd met elkaar. Je hoort het dan ook wel, dan is het van: 'Ja, ik ga vanavond met die en die. En stappen en drinken.'

Sinan: 'Maar dan ga je dus niet mee?'

Mine: 'Dan ga ik niet mee. Je collega's hoeven niet je beste vrienden te zijn. Je moet gewoon goed met ze kunnen samenwerken. Werk is werk.'

Een Surinaams-Nederlandse administratief medewerkster vertelt over iets vergelijkbaars. De nuance is dat het normbeeld van de solidaire politieagent sowieso minder sterk geldt voor het administratieve personeel binnen de politie.

Georgina: 'Op de meldkamer was het erger. Daar zit je met elkaar op één hoop. Daar was het veel kleiner allemaal. Hier zijn ze gewend om op vaste tijden koffie te drinken. En in het begin was het van "ja kom mee". Maar daar hou ik niet van. Daar doe ik niet aan mee. Of een team-buildingsdag ofzo. Ik doe nooit samen dingen met ze. Ik heb gemerkt dat, ze praten niet met je, ze praten over je. Ik wil er niet aan meedoen. Dat heeft heel veel moeite gekost om daaraan te wennen, aan mij.'

Sinan: 'Hoe is er op jou gereageerd dan?'

Georgina: 'Ja, je bent altijd zo saai, enne... nee.'

Sinan: 'Is het onderlinge contact tussen hen niet beter dan?'

Georgina: 'Nee, ik merk geen verschil. Ik voel me ook niet eenzaam ofzo, nee. Maar ik doe wel gewoon mijn ding en als ik iets te zeggen heb dan zeg ik het ook. Kijk, ik lach met je, ik praat met je en ik ben weer weg. Ik kom naar mijn werk om te werken en niet om vrienden te maken. Ik zie ze meer als collega's.'

De keuze voor een meer afstandelijke interactie met collega's zal zeer waarschijnlijk een negatieve impact hebben op promotiekansen. Samenwerken, een *teamplayer* zijn, is vanwege het normbeeld van de solidaire politieagent een belangrijke competentie voor politiemedewerkers.

Afzondering

Andere maladaptieve strategieën zijn, in tegenstelling tot de werk is werk-houding, expliciete vormen van afzondering. Deze strategieën contrasteren met het normbeeld van de solidaire politieagent. In hoofdstuk vier omschreef ik dit normbeeld schertsend als de illusie van *one happy family*. Dat neemt niet weg dat op andere momenten, vooral in situaties van gevaar, het normbeeld geactualiseerd wordt en van zeer groot belang is in interacties. Niettemin teken ik tijdens een interview met een doorgewinterde buurtregisseur, de volgende cynische uitspraak op:

John (Brigadier, man, Surinaams-Nederlands): 'Geloof me, het is buiten [de organisatie] veiliger dan binnen [de organisatie]. De roddels, de achterklap, de zogenaamde grapjes, ga zo maar verder. Ik heb minder te vrezen van de burgers in mijn wijk, dan van mijn eigen collega's. Maar ik zit hier al zo lang, dus ik laat het allemaal aan me voorbijgaan.'

Sinan: 'Waarom werk je dan nog steeds bij de politie?'

John: 'Voor het werk. Echt alleen maar het werk, het contact met mensen en ik doe mijn werk goed, dus daar kunnen ze niet over klagen.'

Het is opvallend dat politiemedewerkers met een sceptische houding jegens het korps en hun naaste collega's eigen niches creëren en zich enigszins aan het samenwerken met anderen onttrekken. Sommigen ambiëren een functie als buurtregisseur (zie Siebers en Mutsaers 2009) of doen solo-surveillance, bijvoorbeeld op de motor, zodat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun werkzaamheden en zo min mogelijk met anderen te maken hebben. Hierdoor versterken ze hun isolement, omdat het solitaire functies of werkzaamheden zijn.

Sinan: 'Word je daar dan nog op aangesproken door collega's, dat je anders werkt?'

Abdel (Hoofdagent, man, Marokkaans-Nederlands): 'Nee, nee, want

dat is oncontroleerbaar. Dat kan niet gecontroleerd worden. Dat is hetzelfde als ik een bon schrijf of niet. Als ik alleen ben dan is het makkelijker, omdat er maar één opvatting of handelswijze is. Die van jou. Als je met een collega bent, dan kan het soms uitlopen op een drama. Die wil dan optreden en ik denk van: Laat maar. Maar ja, ik sta achter mijn collega, voor 100%! Dat is de professionaliteit. Maar af en toe wekt dat hele tegenstrijdige gevoelens op. Dan kijken die jongens [Marokkaanse jongens] mij aan en dan zeggen ze: 'Wat vind jij er nou van?' Maar dan kan ik geen ja en geen nee zeggen.'

Etnische minderheden maken gebruik van hun discretionaire bevoegdheid en de ruimte om te werken in grote onzichtbaarheid. Een solitaire werkwijze is een manier om mogelijke conflicten te voorkomen. Het effect is dat deze categorie agenten zich afzondert van groepen en daarmee bijdraagt aan hun uitsluitingsproces. Uit dit voorbeeld blijkt ten slotte dat de agent zich voegt naar het normbeeld van de solidaire politieagent, ondanks zijn ambivalente opvattingen over de houding van zijn collega's.

Ook deze voorbeelden onderscheid ik als machtsstrategieën. De assertieve keuze van deze categorie minder machtigen om een positief zelfbeeld te construeren draagt echter bij aan hun eigen uitsluiting. Zo wordt macht geclaimd, maar uitsluiting in stand gehouden. Dit fenomeen heb ik in de inleiding behandeld. Zo is gesteld dat de strategieën van subjecten niet per definitie een gunstige uitwerking hebben op hun kansen in de organisatie.

Ik wil iets langer stilstaan bij soortgelijke maladaptieve strategieën. In wezen creëren deze een spanning aangaande de differentie daders/slachtoffers. De strategieën van deze groep politiemedewerkers zijn deels ook zelfgekozen, waardoor ze zowel 'daders' als 'slachtoffers' zijn. Om de differentie van dader/slachtoffer te ontstijgen pas ik de metafoor van de *ouroboros* toe. Het doel hiervan is om het werkzame mechanisme helder neer te zetten.

De *ouroboros* is een symbool dat in veel mythologieën voorkomt, zoals in de Azteekse en Chinese. Het is een afbeelding van een slang die zijn eigen staart opeet of afbijt. Voor mij persoonlijk, aangezien de betekenissen in diverse mythologieën variëren, symboliseert de *ouroboros* de gelijktijdigheid van zowel dader- als slachtofferpositie. Hierdoor is er sprake van een paradox. De cirkel die ontstaat wanneer de *ouroboros* zich in zijn eigen staart bijt, symboliseert bovendien de instandhouding van het mechanisme. Betrokkenen kunnen daarom zowel dader als slachtoffer zijn, oftewel, de *ouroboros* van hun (zelf)gekozen posities.

Hiermee onderstreep ik nogmaals de gedeelde verantwoordelijkheid van betrokkenen in alledaagse interacties. Mijn opmerking moet vooral begrepen worden als een problematisering van de positie van 'slachtoffers' of 'uitgesloten' in analyses van in- en uitsluiting. Zij kunnen in meer of mindere mate in- en uitsluitingsprocessen doorbreken of in stand houden.

Toch is een zeer belangrijke nuance dat het hier vaak om minder machtigen gaat. Ongelijke machtsrelaties, omgangsvormen, regels en procedures beperken de machtsstrategieën van subjecten. Het belangrijkste punt is echter dat minder machtigen niet waargenomen moeten worden als *onmachtigen*. Hoewel hun handelingsruimte beperkt is, is die er wel degelijk. In specifieke situaties, vooral wanneer het omgangsvormen betreft, moet hun aandeel in in- en uitsluitingsprocessen kritisch tegen het licht worden gehouden.

7.4.3 Integriteitslast

Om te voldoen aan de integriteitslast, waarbij het gaat om het winnen van het vertrouwen van collega's, hanteren etnische minderheden in het korps diverse strategieën. Ongelijkheden op grond van etniciteit kunnen omzeild, verijdeld en tegengewerkt worden door individuele machtsstrategieën toe te passen.

Soms wordt er bewust en onbewust gekozen voor het ontwijken van vormen van opgelegde identiteit door alternatieve binnen-buitenconstructies te produceren. Het gaat hier bijvoorbeeld om het minimaliseren van de etnische identiteit en/of het actualiseren van het Nederlands-zijn.

Vroeger zeiden ze: 'We hebben niks tegen jou, maar we willen niet met een allochtoon op de auto.' Nu is er natuurlijk een heleboel veranderd. Maar nog altijd moet je de groep er niet te veel aan herinneren dat je allochtoon bent. Je zorgt ervoor dat je de aandacht niet trekt. Je cijfert jezelf een beetje weg. (Inspecteur, man, Turks-Nederlands)

De volgende veldnotitie gaat ook over dit mechanisme. Het wordt duidelijk dat het zich conformeren aan dominante normbeelden kan bijdragen aan insluiting.

Ik ben op het Hoofdbureau [van de politie Amsterdam] en zoek een computer om mijn mails te checken. Op een gegeven moment zie ik een klein kamertje waar een vrouw aan het werk is. Ik vraag of ik even gebruik mag maken van een computer.

'Natuurlijk, ga je gang', krijg ik enthousiast te horen van de dame.

Na tien minuten, terwijl ik wat mails aan het beantwoorden ben, wordt de stilte onderbroken.

'Ik heb je hier eigenlijk nog nooit eerder gezien, waar houd jij je mee bezig binnen de politie?'

Ik draai het standaardplaatje: 'Ik doe onderzoek naar in- en uitsluiting van Turkse, Surinaamse en Marokkaanse politiemedewerkers. Ik heb meegedaan aan het Juxta-project en ben nu bezig om het onderzoek uit te werken naar een proefschrift.'

‘Hmm, interessant. Weet je, ik begrijp dat nooit, ik heb zelf nergens mee te maken gehad, met discriminatie, ik denk dat het bij ons op de afdeling minder relevant is. Iedereen heeft hier ook gewoon goed contact met elkaar.’

‘Natuurlijk. Mag ik je vragen waar je ouders vandaan komen?’

‘Uit Marokko.’

Op dat moment komt haar collega (wit, vrouw) binnenlopen. Ze stelt een rits vragen, over wat ik doe en waar het onderzoek over gaat.

‘Ik denk ook niet dat het hier op onze afdeling voorkomt, misschien wel meer op de noodhulpdienst. Maar ik zie Hakima eigenlijk ook niet als Marokkaans, maar als een van ons. Het is nooit echt een issue.’

Hakima kwam op mij ook niet echt over als iemand die wegens het niet voldoen aan impliciete en expliciete normbeelden uitgesloten zou worden. Ze sprak accentloos Nederlands, ze had een verzorgd uiterlijk en een vriendelijk en vrolijk gezicht, uit haar woordkeuze en het feit dat ze op deze specifieke afdeling werkte, kon ik opmaken dat ze hoogopgeleid was en bovendien week haar somatische voorkomen (lichte teint, stijl haar) niet af van de etnische meerderheid. Het meest essentiële in dit gesprek is de zinsnede ‘Maar ik zie Fatima eigenlijk ook niet als Marokkaans, maar als een van ons.’ Als iemand van welk collectief? Witte Nederlanders? De afdeling? De politie in het algemeen?

De juxtapositie van ‘een van ons’, die wordt uitgesproken na het niet-observeren van Fatima als Marokkaans, suggereert een etnische onderscheiding. Deze medewerkster wordt geïndividualiseerd, omdat ze klaarblijkelijk niet voldoet aan de normbeelden van etnische minderheden of Marokkanen. In wezen gaat het ook hier om de eerder besproken observatievorm ‘maar jij niet hoor’. Het conformeren aan de normbeelden van de etnische meerderheid vrijwaart deze individuen van de stigma's die bij hun etnische groepen behoren. De simpel geformuleerde conclusie is dat wanneer individuen zich aanpassen, ze er probleemloos bij kunnen horen. Ten slotte geldt dat deze medewerkster een ‘sedentaire’ functie heeft, op een specifieke afdeling. Daardoor zijn de eerder genoemde situationele factoren ook niet van toepassing.

7.5 De constructies van professionele onderscheidingen

Ongelijkheden op grond van de identiteitscategorie etniciteit kunnen ook worden ontweken door professionele onderscheidingen te activeren. Deze scheidslijnen zijn niet altijd politiespecifiek. Door professionele onderscheidingen te construeren, wordt het vertrouwen van collega's gewekt. Maar de strategie is niet te relateren aan een specifiek normbeeld. Ze moet vooral begrepen worden als een algemene handelingsstrategie.

Politie/Niet-politie
 Uniformdienst/Recherche
 Administratief/Executief
 Werkvloer/Leidinggevenden
 Deeltijds/Voltijds
 Buurtregie/Noodhulp
 'Centraal' bureau/'Perifeer' bureau
 Doeners/Denkers

De bovenstaande onderscheidende principes zal ik met enkele voorbeelden verduidelijken. Het eerste voorbeeld gaat in op het onderscheid tussen administratieve en executieve medewerkers binnen de organisatie. Deze onderscheiding is te vergelijken met Reuss-Ianni's (1983) onderscheid in *street cops* en *management cops*.

Ik zit regelmatig in vergaderingen met mensen die executief zijn. Dan zie je soms dat het voortdurend over executieve onderwerpen gaat. Ook tijdens koffiepauzes of de lunch. En dan kun je als administratief-technische niet echt meepraten over de onderwerpen. (Tijdens workshop; inspecteur, AT'er, man, Nederlands)

Onafhankelijk van de andere deelidentiteiten die deze man heeft, gaat het hier om een specifiek voorbeeld waarbij de scheiding administratief/executief als een relevante grens wordt geconstrueerd en tot domeinen van insluiting en uitsluiting leidt. Een ander voorbeeld:

Het is niet oneerbiedig bedoeld hoor, maar die beleidsmedewerkers die zich dan telkens, en vaak naderhand, afvragen wat we moeten gaan doen. Wat is ons primaire doel? Boeven vangen en handhaven! (Tijdens workshop, commissaris, executief, man, Nederlands)

In het laatste citaat komt ook deels het onderscheid in denkers en doeners naar voren. Dergelijke indelingen refereren aan opvattingen over 'echt' politiewerk en, als gevolg daarvan, welk type medewerkers nodig zijn voor 'echt' politiewerk. Er wordt een sociale grens gecreëerd waarbij de werkzaamheden van het administratieve personeel worden gezien als secundair aan het 'echte' politiewerk en van mindere waarde.

De oplettende lezer moet het zijn opgevallen dat de participanten hiervoor individuen van de etnische meerderheid waren. De voorbeelden zijn echter gebruikt om de scheidslijnen helder neer te zetten en te introduceren. De mechanismen hebben betrekking op eenieder omdat het professionele scheidslijnen zijn. In het volgende citaat gaat het om een Turks-Nederlandse brigadier. De activering van professionele normbeel-

den verschuift de aandacht van etniciteit in alledaagse interacties naar andere binnen-buitendomeinen.

Op een gegeven moment werd ik brigadier. Ja, ik hoorde wel eens: 'Ze hadden zeker nog een Turk nodig.' Maar ik was nu ook een leidinggevende. Zo hoor ik tegenwoordig steeds minder grappen en opmerkingen over mijn [etnische] achtergrond. Op de noodhulp was dat toch anders. Nu kijken ze naar je schouder en houden ze zich rustig. Soms ga je ook op je macht zitten. (Executief, brigadier, man, Turks-Nederlands)

Hier gaat het om de binnen-buitenconstructie die de werkvloer en de leidinggevenden van elkaar onderscheidt. Aangezien er een verschuiving in de machtsverhoudingen plaatsvindt, worden allerlei mechanismen geactiveerd. De brigadier krijgt een andere rol met daarbij behorende rolspecifieke verwachtingen, doelen, wensen, eisen en normen. Hij krijgt onder meer de taak om klussen te verdelen. Ook zal hij nu meer moeten toezien op hoe opdrachten worden uitgevoerd. Bovendien wordt er van hem verwacht dat hij zich uitspreekt over omgangsvormen.

Waar het vooral om gaat is dat politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen (on)bewust inzetten op hun macht of andere professionele normbeelden om uitsluiting op grond van etniciteit te ontwijken. In het voorbeeld hierboven construeert de Turks-Nederlandse politiemedewerker (on)bewust het professionele normbeeld van een brigadier. Hierdoor ontwijkt hij uitsluiting op grond van etniciteit, maar creëert hij een andere binnen-buitenconstellatie met daarbij behorende vormen van relatieve uitsluiting. Zo leidt het claimen van een alternatieve subjectpositie (werkvloer versus leidinggevenden) tot nieuwe vormen van marginalisering. Daarom zijn de machtsstrategieën van subjecten soms tegenstrijdig met het doel om insluiting te realiseren. Er ontstaan namelijk altijd alternatieve domeinen van insluiting en uitsluiting, die soms langs professionele scheidingen lopen.

Politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen kunnen vormen van opgelegde identiteit dus ontwijken en tegengaan door professionele en alternatieve binnen-buitendifferenties te construeren. Een manier om dit te doen is door de actualisering van het met mannen geassocieerde normbeeld van de daadkrachtige politieagent. In een aflevering van *Zembla* (8 april 2007) wordt toenmalig plaatsvervangend korpschef en commissaris Martin Sitalsing voor de regio Friesland geïnterviewd. Sitalsing, die van origine Surinaams is, spreekt in dit interview over zijn ervaringen als lid van een etnische minderheidsgroep bij de politie. Het volgende stukje tekst is een transcript van deze uitzending:

Interviewer Zembla: 'U heeft het wel gered. Wat er vaak gebeurt, is dat er mensen de politie binnenkomen en na een aantal jaar weer weggaan,

omdat ze het om de een of andere reden hebben gehad of zich niet thuisvoelen bij het korps. Bij u is dat niet het geval.'

Martin Sitalsing: 'Nee, ik heb het voordeel gehad dat ik hoog opgeleid was... eh... toen ik bij de politie kwam werken. Ik kwam dus op een hoger niveau binnen dan mijn collega's. Daardoor kon ik me toch beter positioneren. Ik heb me altijd **flink** waar proberen te maken in het werk op straat. Politiemensen die rekenen je af op wat je op straat doet. Of ze op je kunnen rekenen. Nou, daar heb ik me behoorlijk **stevig** in waargemaakt. En humor niet in de laatste plaats, is toch wel een **sterk** wapen om je te handhaven binnen de wachtkamerculturen van de politie. En daar heb ik altijd **hard** aan meegedaan. En **hard** mijn steentje bijgedragen om aan de humorkant **flink** mee te doen.'

Sitalsing refereert aan specifieke politietermen en geeft vooral het advies dat je tegen een stootje moet kunnen. De woorden die ik dik heb gezet benadrukken de krachtige retoriek van Sitalsing. Hij is gepromoveerd tot hoofdcommissaris van het korps Twente en is hiermee de eerste korpschef van buitenlandse herkomst in Nederland. Door te voldoen aan politienormbeelden kan uitsluiting op grond van etniciteit verijdeld worden.

7.6 Conclusies

In deze paragraaf geef ik antwoord op de deelvraag van dit hoofdstuk: *Hoe reageren politiemedewerkers op in- en uitsluiting?* Daarbij zal ik op kritische wijze de resultaten uit dit hoofdstuk bespreken.

In dit hoofdstuk zijn de volgende machtsstrategieën onderscheiden: (1) je nergens iets van aantrekken, (2) geloven in je eigen kracht, (3) de indruk wekken van aanpassing, (4) werk is werk-houding aannemen, (5) fluïde toepassing van identiteit om strikte regels en procedures te omzeilen, (6) afzondering, (7) het ontwikkelen van alternatieve betekenissen van normbeelden zoals etnische solidariteit en, ten slotte, (8) het activeren van professionele scheidslijnen, zoals politie/niet-politie, administratief/executief of werkvloer/leidinggevenden.

Het empirische materiaal ondersteunt de aanname in de inleiding van dit hoofdstuk. Er werd gesteld dat de machtsstrategieën van subjecten begrensd zijn. Zo zijn er tijdens het onderzoek weinig data verzameld waarbij subjecten impact hebben op de regels en procedures die tot de organisatiestructuur worden gereduceerd. Er bestaan afwijkingen van de regels, maar die leiden niet tot een aantasting daarvan. Het merendeel van de voorbeelden in dit hoofdstuk gaat daarom over de machtsstrategieën in alledaagse interacties. Daar biedt de *agency* van subjecten de mogelijkheid om te reflecteren op normbeelden om hier vervolgens – al dan niet – hun gedrag op af te stemmen. Deze identiteitsconstructies hebben vaak het doel om positieve zelfbeelden te construeren.

Bovendien is aangetoond dat een aantal machtsstrategieën ook onbedoelde, maladaptieve uitwerkingen hebben. Voorbeelden zijn de werk is werk-houding, de afzondering en, in sommige gevallen, de activering van (niet-etnische) professionele scheidslijnen. In de eerste twee gevallen dragen subjecten bij aan hun eigen uitsluitingsproces. Hier is de metafoor van de *ouroboros* toegepast. In mijn optiek verbeeldt dat symbool de gelijktijdigheid van dader- en slachtofferposities. Leden van etnische minderheidsgroepen kunnen daarom daders en slachtoffers zijn, oftewel de staartbijters van hun (zelf)gekozen in- of uitsluiting.

De metafoor van de *ouroboros* geldt ook voor degenen die zich aanpassen aan dominante normbeelden en daardoor *insluiting* bewerkstelligen. Normalisatie, het proces waarbij subtiele macht wordt uitgeoefend op subjecten, verhuult de sterke eis van aanpassing. Zo blijkt uit het materiaal dat het diversiteitsbeleid een normerende machtsfunctie heeft tegenover de positioneringen en attitudes van politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen. Naar mijn mening leidt de assertieve keuze voor aanpassing tot diverse beloningen, zoals gevoelens van eigenwaarde, evenals het vergroten van kansen op verticale mobiliteit. Toch is er een categorie politiemedewerkers die inschikt of zich aanpast, terwijl ze deze keuze niet van harte ondersteunt. Ook voor deze categorie geldt de paradox die ik beschrijf met de metafoor van de *ouroboros*. Ook zij zijn zowel daders als slachtoffers van ongelijke machtsrelaties, omgangsvormen en regels. Daders, omdat ze zich conformeren aan de normbeelden en deze in stand houden. Slachtoffers, omdat deze keuze ontstaat in een context van sterk ongelijke machtsrelaties en er weinig andere alternatieven beschikbaar zijn.

Vanuit een theoretisch oogpunt zijn de volgende opmerkingen van belang. In dit hoofdstuk wordt duidelijk dat de (in)congruenties tussen verschillende betekenissen van sociale relaties de resultaten van in- of uitsluitingsprocessen bepalen. Hier gaat het om de actualisatie of negatie van etniciteit enerzijds en de positieve of negatieve betekenissen van interactiepartners anderzijds. De theoretische meerwaarde van het analyseschema 'zie mij en zie mij niet' is dat er rekening gehouden wordt met de context en de inherente beperkingen die de machtsstrategieën van subjecten steeds kenmerken.

Uit de data blijkt dat etnische minderheden op sommige momenten de wens hebben dat hun etnische afkomst wordt genegeerd. Het gaat hier om de observatievorm 'zie mijn etnische identiteit niet'. Dit botst echter met de uitgangspunten van het diversiteitsbeleid. Het beleid maakt namelijk expliciet aanspraak op de kennis en de vaardigheden van deze categorie politiemedewerkers, zoals die zijn vervat in het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw. Deze claim heb ik omschreven als een *institutionele etnische categorisatie*. Het betreft hier de observatievorm 'ik zie je etnische deelidentiteit'. Etnische categorisatie heeft geen intrinsieke betekenis of uitwerking en moet vooral worden begrepen als het

proces waarin individuen worden gemarkeerd op grond van hun ascriptieve kenmerken. De betekenissen, positief of negatief, toegekend aan de categorisatie of actualisatie bepalen daarentegen het eindresultaat van de interactie.

Zo leiden incongruenties in de verschillende betekenissen van 'zie mij (niet)/ik zie je (niet)' tot dilemma's en spanningen. Een voorbeeld waar de *double bind* zich expliciet manifesteert, speelt zich af binnen de interne netwerken. Het gaat hier om de observatievorm 'zie mij en zie mij niet'. Het beleidsmatige doel is het opheffen van ongelijkheden op grond van etniciteit, maar dit wordt bewerkstelligd door de constructie van etniciteit. De opvatting is dat de interne netwerken scheidingen aanbrengen in de organisatie. Hierdoor voelen witte, heteroseksuele mannen zich buitengesloten. Overigens worden ook etnische minderheden 'vastgezet' in een dubbele binding. Soms maakt de etnische meerderheid onderscheid op grond van etniciteit en op andere momenten willen ze van geen verschil weten.

Ten slotte geldt voor de machtsstrategie waarbij professionele scheidslijnen worden geactiveerd dat er steeds andere binnen-buitendomeinen ontstaan. De motivaties voor deze constructies lopen uiteen, maar soms gebeurt dit om de stigma's van de etnische identiteit te ontwijken of te verijdelen. Door de aandacht te verschuiven naar een inclusiever onderscheid, zoals politie/niet-politie, sluiten zij zich in. Toch creëren de onderscheidingen op lagere niveaus, zoals administratief/executief, nieuwe domeinen van in- en uitsluiting. Dit kan voor etnische minderheden positief uitpakken. Door een beroepsonderscheid te actualiseren met meer status en macht dan hun etnische achtergrond, kunnen zij zich 'boven' anderen plaatsen. Bijvoorbeeld wanneer zij een gehiërarchiseerd professioneel normbeeld bewerkstelligen en daardoor de interactiepartner in een ondergeschikte positie dwingen.

Wie zijn, ten slotte, degenen die de vormen van uitsluiting niet herkennen en zich afvragen waar ik het over heb? Mijn antwoord is dat deze categorie medewerkers om verschillende redenen binnen de politieorganisatie past. Het zijn individuen die nauwelijks essenties van hun etnische, culturele of religieuze normbeelden construeren. De in- en uitsluiting op deze gronden zullen zij daarom ook om deze redenen niet herkennen; ze worden er simpelweg niet mee geconfronteerd. De culturele normbeelden conflicteren niet, er is geen discrepantie maar wel congruentie.

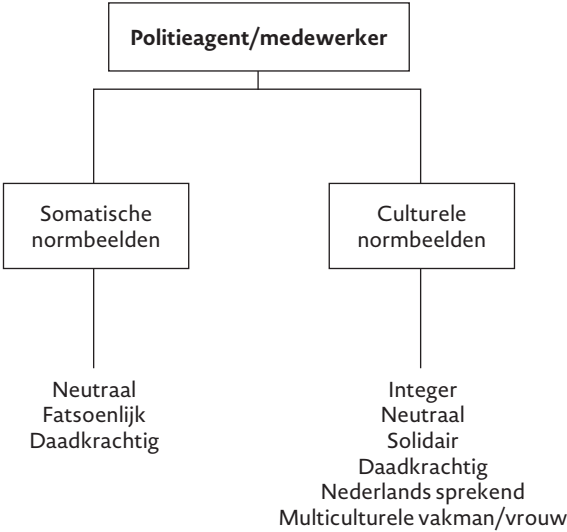
Een opvallende observatie, die nauwelijks wordt genoemd in onderzoeken naar politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen, is de aanzienlijke assimilatie die ik bij deze categorie medewerkers waarneem. Mijn verklaring voor deze hoge mate van assimilatie is dat ook deze categorie politiemedewerkers zich sterk identificeert met de Nederlandse samenleving en rechtsstaat, waar zij tenslotte een uitvoerende functie

in vervult. Ook zij ziet toe op de naleving van de heersende mores in het sociale verkeer en spreekt burgers aan op gedragingen die niet per se een wederrechtelijk karakter hebben. Ook deze minderheidsgroepen zijn producenten van de *imagined community* van Nederland. Hoewel er bij burgers van etnische minderheidsgroepen negatieve beelden over 'de' politie bestaan, hebben deze politiemedewerkers er toch voor gekozen om daar een carrière op te bouwen. Hoewel ze soms worden uitgemaakt voor verraders, deert dat velen niet. De eigen normen congrueren immers met de dominante normen van de politie en de Nederlandse samenleving. Vanwege deze overeenkomsten worden vermeende etnische verschillen ook niet getransformeerd tot relevante etnische verschillen. Met andere woorden, er zijn – buiten uiterlijke verschillen – geen waarneembare groepsverschillen die de constructies van etnische in- en uitsluitingsgrenzen legitimeren of rechtvaardigen. Door een etnisch neutrale houding aan te nemen, ontwijken deze groepen de stigma's en ascriptieve ongelijkheden die aan deze deelidentiteiten kleven. Al met al richt de culturele oriëntatie van veel politieagenten van etnische minderheidsgroepen zich vooral op de Nederlandse samenleving.

8 Algemene conclusies

8.1 Conclusie

De centrale vraag van dit onderzoek is: *Hoe dragen normbeelden bij aan het in- en uitsluitingsproces van politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen?* Bij het beantwoorden van die vraag heb ik mij beperkt tot de minimale normatieve eisen in de informele politiecultuur. Dit impliceert dat de somatische en culturele normbeelden die ik onderscheid allesomvattend zijn en betrekking hebben op iedereen. In het onderstaande figuur staat een samenvattend overzicht van de normbeelden waar ‘goede’ politieagenten en -medewerkers aan moeten voldoen (hoofdstukken 4, 5 en 6).



Figuur 3: Normbeelden van ‘goede’ politieagenten en –medewerkers

Deze normbeelden beïnvloeden zelfbeelden, beelden van anderen en gevoelens van verbondenheid en eigenwaarde. Bijgevolg informeren ze de werkelijkheidsconstructies van politiefunctionarissen. Ze bepalen wat hoort, wat gewoon is en wat een bepaald ideaal is in de interne en externe

interactieprocessen. Hierdoor hebben normbeelden een selectiefunctie en dragen ze bij aan in- en uitsluiting (Gowricharn 2005).

De normbeelden zijn niet etnisch neutraal

Een wezenlijk axioma van het concept normbeelden is dat eenieder aan de normatieve verwachtingen, eisen en sociale rollen moet voldoen. Ook de etnische meerderheid wordt getoetst en beoordeeld aan de hand van de normbeelden die ik heb onderscheiden. Maar, de normbeelden zijn niet gender- of kleurloos. Een eerste conclusie is dat de normbeelden anders uitwerken op politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen (hoofdstuk 2).

Processen van etnische categorisatie en stereotypering leiden tot ongelijkheden. Dit heeft soms betrekking op redelijk gestolde en onveranderlijke beelden van etnische minderheidsgroepen. De ongelijkheden ontstaan in de institutionele, professionele en maatschappelijke context waarbinnen de politie opereert. Stereotype beelden over etnische minderheden in *de media en de samenleving* komen ook voor binnen de politieorganisatie. De negatieve contacten tussen politieagenten en burgers van etnische minderheidsgroepen reproduceren deze etnische stereotypen. Deze relatie, tussen de *externe en interne sociale omgeving* van politieorganisaties, heeft een uitwerking op de onderlinge interacties tussen politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen en van de etnische meerderheid. Ook *historische sociale verhoudingen* en eerdere gebeurtenissen in de Amsterdamse politieorganisatie beïnvloeden deze interactieprocessen, zoals de instroom van wat toen gold als incapabele en niet-integere politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen in de jaren negentig. In de (in)formele *organisatiecultuur* worden deze beelden bestendigd, waardoor ze redelijk stabiel en onveranderlijk worden. Dit uit zich bijvoorbeeld in etnische categorisatie en stereotypen. Op deze wijze worden politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen identificeerbaar als buitenstaanders en als de groepen die 'er niet helemaal bij horen' en 'erbij horen' onder voorwaarde dat ze voldoen aan de normbeelden (hoofdstuk 5). Deze processen van uitsluiting zorgen voor ongelijkheden op grond van culturele en etnische verschillen.

Aangaande het normbeeld van de *integere politieagent* wordt zichtbaar dat stereotypen over dubbele loyaliteiten tot ongelijkheden leiden. Het essentialistische en negatieve beeld over de etnische, culturele en religieuze loyaliteiten van etnische minderheden zou de kans vergroten dat zij te maken krijgen met normafwijkend gedrag. Stereotypen op grond van deze dubbele loyaliteiten, waardoor een gestolde etnische solidariteit wordt verondersteld, beïnvloeden ook het normbeeld van de *neutrale politieagent* (hoofdstuk 5). Etnische minderheden moeten dan aantonen dat ze neutraal en objectief kunnen blijven wanneer ze optreden tegenover men-

sen van hun eigen etnische collectieven. Via het normbeeld van de solidaire politieagent ontstaan er opvattingen dat politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen die elkaar opzoeken of met elkaar optrekken zich moedwillig zouden afzonderen van de grotere groep, soms zelfs van het fictieve collectief van de politie. Deze vermeende etnische solidariteit of etnische afzondering leidt onder meer tot wantrouwen. Politied medewerkers van etnische minderheidsgroepen worden vervolgens verantwoordelijk gehouden voor de negatieve gevolgen van hun waargenomen afzondering. Als gevolg moeten politiemedewerkers van de etnische minderheid deze normbeelden uitdragen. Anders gezegd, ze moeten aantonen dat ze eerlijk, betrouwbaar, neutraal en solidair met hun collega's en de politieorganisatie zijn. Als er aan deze normatieve eisen wordt beantwoord, normaliseren de verhoudingen zich.

Zo wordt loyaliteit gereduceerd tot etnische loyaliteit, waardoor de meervoudige loyaliteiten van de etnische meerderheden uit het zicht blijven (hoofdstuk 5). Schijnbare belangenverstrengelingen zouden, als ze op grond van etniciteit kunnen voorkomen, ook kunnen ontstaan wegens gelijkenissen in gender, leeftijd of seksuele voorkeur, identificatie met de geboortestad et cetera. Met betrekking tot het normbeeld van de neutrale politieagent is het impliciete uitgangspunt dat witte politiemedewerkers in het optreden tegenover hun eigen groepen neutraal zijn, terwijl politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen in soortgelijke situaties een bewijslast dragen. Inzake het normbeeld van de solidaire politieagent geldt dat de onderlinge etnische contacten van etnische minderheden worden ondergewaardeerd. De tegenstrijdigheid is dat de onderlinge etnische contacten van de etnische meerderheid ongemoeid blijven (Schinkel 2007). Deze contacten zijn gewenst en normaal en behouden hun geprivilegieerde status.

De normbeelden worden in specifieke situaties geactiveerd

De normbeelden zijn echter ook niet intrinsiek 'gegenderd' of 'gekleurd'. Dat wil zeggen, ze zijn niet het exclusieve bezit van specifieke sociale categorieën. Immers, ook etnische meerderheden moeten aantonen dat ze voldoen aan de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent. De somatische en culturele normbeelden die ik heb onderscheiden, geven aan wat de normatieve verwachtingen zijn waar politieagenten aan moeten voldoen en maken tevens inzichtelijk op grond waarvan in- en uitsluiting ontstaan. Maar de normbeelden differentiëren niet per definitie naar etnische groepen. Deze interpretatie van normbeelden is decontextueel, omdat deze uitgaat van stabiele en onveranderlijke beelden die a priori worden toegeschreven aan bepaalde groepen. Nog veel belangrijker, deze gestolde interpretaties komen niet overeen met de ambivalente en fluïde werkelijkheid van alledaagse interactieprocessen.

De betekenissen die ten aanzien van etnische minderheden worden toegekend aan de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent ontstaan namelijk in 'gesitueerde contexten van tijd- en plaats' (Giddens 1984: 86). Dit betekent dat situationele factoren de normbeelden en de stereotype beelden over etnische groepen triggeren. In mijn conceptualisatie zijn normbeelden latent aanwezig in sociale contexten. Afhankelijk van gebeurtenissen en betrokkenen worden bepaalde normbeelden geactiveerd. Situationele factoren leiden er vervolgens toe dat leden van de politieorganisatie als etnische 'Anderen' worden waargenomen. Dit proces draagt bij aan symbolische onderscheidingen en gevoelens van 'erbij horen' en 'er niet bij horen' (hoofdstukken 4 en 5).

Een eerste situationele factor is wanneer een politiemedewerker *nieuw is binnen de politieorganisatie of naar een nieuwe afdeling wordt overgeplaatst*. Op die momenten speelt een liminale fase waarin iemand moet aantonen dat hij of zij te vertrouwen is (de integere politieagent) en collegiaal is (de solidaire politieagent) een rol van betekenis. Na deze temporele testfase normaliseren de onderlinge verhoudingen zich vaak, mits de persoon in kwestie heeft voldaan aan de bewijslast. Deze factor is niet specifiek verbonden aan etnische groepen.

Een tweede situationele factor zijn de *interacties van politieagenten van etnische minderheidsgroepen met collega's en burgers van de eigen etnische groep*. In dergelijke situaties is er sprake van een bestaande of vermeende waarneming van etnische loyaliteit of solidariteit, waardoor de bewijslast van de integere, neutrale en solidaire politieagent manifest wordt. De activering van etniciteit kan ontstaan door toedoen van de politieagent van een etnische minderheidsgroep, een directe collega van de etnische meerderheid of een burger van een etnische minderheidsgroep. Een bestaande activering van etniciteit (of etnische solidariteit) impliceert dat betrokkenen op grond van concrete (taal)handelingen als een etnische 'Ander' worden geobserveerd. Een vermeende activering van etniciteit (of etnische solidariteit) wil zeggen dat politieagenten kunnen handelen op grond van de veronderstelling dat ze als een etnische 'Ander' worden geobserveerd.

Een derde situationele factor is het *spreken van een niet-Nederlandse taal tijdens het politiewerk*, wat tot spanningen kan leiden. Veel politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen relateren deze spanningen aan de problematisering van hun individuele integriteit.

Een vierde situationele factor is het *rondlopen 'in burger' op politiebureaus*, wat ook bijdraagt aan een relatieve uitsluiting. Politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen geven aan dat wanneer zij op een bureau moeten werken waar anderen hen niet kennen en zij daar 'in burger' aankomen, zij vaak worden behandeld als niet-politie. Nog specifiek, vaak worden ze waargenomen als leden van hun etnische groepen en wordt hun een negatieve status toebedeeld.

De vijfde situationele factor zijn gebeurtenissen die in de media aan bod komen of zich in 'de' samenleving voordoen. Ook deze dragen bij aan de actualisaties van etniciteit in interacties (Siebers en Mutsaers 2009). Door processen van etnische categorisatie worden etnische minderheden gevraagd naar hun meningen over dergelijke voorvallen. De alledaagse verhoudingen en relaties worden onderbroken als de hierboven genoemde situatie-specifieke factoren zich manifesteren. Kortom, de normbeelden en de beelden over etnische minderheidsgroepen zijn vrij stabiel en onveranderlijk, maar ze hebben een situatiespecifiek karakter.

De overlappings van sociale identiteiten leiden tot variaties

De vaststelling dat de stereotype beelden over etnische minderheden redelijk gestold zijn, impliceert niet dat iedereen met deze vormen van relatieve uitsluiting wordt geconfronteerd. De overlappings van sociale identiteiten dragen bij aan de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting (hoofdstuk 6). De sociale identiteiten van etniciteit, gender en leeftijd zijn de sociale markers in het alledaagse leven. Wat anderen zien, denken en vinden op grond van deze zichtbare markers draagt bij aan de uitkomsten van sociale processen. Sociale posities worden gevormd op basis van het resultaat van deze gelijktijdige en in wisselwerking functionerende identiteiten.

De ervaringen van vrouwen en mannen van etnische minderheidsgroepen zijn dan ook niet identiek. De intersecties van de sociale categorieën van gender, etniciteit en religie (maar ook leeftijd en hiërarchische status) produceren specifieke vormen van seksuele intimidatie voor Turkse en Marokkaanse vrouwen. In het geval van mannen is beargumenteerd dat de interferenties van gender, leeftijd, hiërarchische status en etniciteit de ervaringen van vooral jonge mannen met een Marokkaans-Nederlandse achtergrond negatief beïnvloeden. Deze categorie medewerkers heeft te maken met uitsluiting, vanwege de congruenties met de uiterlijke kenmerken van deviante Marokkaanse jongeren. Bij Marokkaanse politieagenten die ouder zijn of een hogere rang hebben, is deze specifieke uitsluitingsvorm weer minder van toepassing. Dit is de reden dat machtsverschillen een belangrijke rol spelen in de interactieprocessen.

Mannen van etnische minderheidsgroepen kunnen in bepaalde contexten gewaardeerd worden op grond van het normbeeld van de *daadkrachtige politieagent*. Toch hebben zij ook te maken met specifieke vormen van marginalisering op grond van de interferenties van etniciteit, gender en hiërarchische status. De grappen en opmerkingen treffen vooral mannelijke politieagenten, omdat in de buitenwereld daadwerkelijke plegers van criminaliteit ook vaak mannen zijn. De in- en uitsluiting van etnische minderheden hebben dan ook een ambivalent en tegenstrijdig karakter.

Ook de hiërarchische structuur, waar bepaalde beroepsrollen en -beelden uit voortvloeien, verklaart variaties. De ervaringen van de surveillanten, die de op twee na laagste rang hebben, zijn niet vergelijkbaar met die van een inspecteur. Vooral machtsverschillen zijn hier relevant. Tot slot dragen ook verschillende typen politiewerk bij aan de positieve of negatieve betekenissen van betrokkenen. Buurtregisseurs of motorrijders treden op in relatieve afzondering van groepen. In het geval van buurtregisseurs geldt bovendien dat hun type werk als secundair wordt gezien aan het 'echte' politiewerk, zoals de surveillancedienst (Van der Torre 1999). Waarnemingen van 'erbij horen' en 'er niet bij horen' worden daarom positief en negatief beïnvloed door de hiërarchische structuur en de typen politiewerk. Solitaire functies versterken dan het waargenomen isolement op grond van etnische categorisatie. In deze gevallen is etniciteit echter niet bepalend voor de in- en uitsluiting.

In- en uitsluiting door botsende normbeelden

De normbeelden ontstaan, zoals eerder is beargumenteerd, in situatie-specifieke settings. Ook heb ik geconcludeerd dat de uitwerking van de normbeelden op individuen varieert, vanwege de rol van sociale identiteiten. Een ander mechanisme dat het eindresultaat van interacties bepaalt, ontstaat wanneer subnormbeelden met elkaar botsen of conflicteren.

Een bevinding is dat het (diversiteits)beleid onbedoeld bijdraagt aan de in- en uitsluiting van etnische minderheden. Het normbeeld van de *multiculturele vakman/vrouw*, waarvan het diversiteitsbeleid de hoofdzaakelijke producent is, wordt vooral toegeschreven aan etnische minderheden. Politied medewerkers van etnische minderheidsgroepen worden bijvoorbeeld aangemoedigd om hun extra taal en kennis in te zetten. Het blijkt dat de situationele factoren van (a) het spreken van de eigen taal en (b) het interacteren met personen van het eigen etnische collectief constitutief zijn voor het normbeeld van de *multiculturele vakman/vrouw*. Ook de vooronderstelling van etnische solidariteit wordt in het *business case*-diversiteitsbeleid gestabiliseerd. Deze gezamenlijke elementen, die onderdeel zijn van het normbeeld van de *multiculturele vakman/vrouw*, conflicteren met de normbeelden van de integere, neutrale, solidaire en Nederlands sprekende politieagent. De aanwending van het normbeeld van de *multiculturele vakman/vrouw* sluit dan ook op tegenstrijdige wijze politied medewerkers van etnische minderheden uit. Anders gezegd, de goedbedoelde handelingsruimte die het diversiteitsbeleid voor etnische minderheden creëert, bestendigt juist hun ongelijke positie in de organisatie. Door de 'zelfgekozen' professionele rol van de *multiculturele vakman/vrouw* te spelen, instigeren de handelingen van etnische minderheden hun structurele ongelijke posities in de organisatie.

Ook is er sprake van een botsing tussen individuele normen en organisatorische normbeelden. Soms maken burgers van etnische minderheidsgroepen aanspraak op een gedeelde etnische solidariteit met een politieagent die dezelfde etnische afkomst heeft. Beelden van de grotere *imagined community* van 'Turken', 'Marokkanen' en 'Surinamers' worden dan geactiveerd. De politieagent van een etnische minderheidsgroep is zich er tegelijk van bewust dat hij zich moet voegen naar het culturele normbeeld van de neutrale en solidaire politieagent. Indien een Nederlandse politiemedewerker aanwezig is, compliceren elementen van bestaande en vermeende betekenissen de interactieprocessen.

De discretionaire bevoegdheid van *street-level bureaucrats* (Lipsky 1980) of *street corner politicians* (Muir 1977) biedt ruimte aan eigen beslissingen. Een politieagent van een etnische minderheidsgroep kan van mening zijn dat een burger, die toevallig dezelfde etnische achtergrond heeft, geen bon verdient of het voordeel van de twijfel behoort te krijgen. Maar de latente en manifeste aanwezigheid van de normbeelden reguleert de keuze van de politieagent. Hij of zij kan handelen op grond van het normbeeld van de neutrale politieagent. De politiemedewerker van een etnische minderheidsgroep gaat er dan van uit dat hij zich moet bewijzen aan zijn witte collega's. Een oplossing is dat de betrokkene, indien mogelijk, beide posities inneemt. Dat wil zeggen, dat er wordt gehandeld conform de individuele normen en de organisatienormen. Uit het veldwerk blijkt dat politieagenten soms *doen alsof* ze een bon schrijven. Daarmee acteert de betrokkene het normbeeld van de neutrale agent voor de eigen collega's of leidinggevenden, om potentiële uitsluiting te voorkomen. Tegelijkertijd handelt de agent conform de eigen individuele normen, omdat hij van mening is dat de burger die bon niet behoort te krijgen. Kortom, spanningen doen zich vooral voor wanneer de individuele normen niet overeenkomen met de sociale rol die moet worden gespeeld. Spanningen doen zich ook voor wanneer verschillende interactiepartners tegenstrijdige sociale rollen (en daarbij horende normverwachtingen) verlangen van de betrokkene. De bronnen van de activering kunnen betrokkenen, interactiepartners, maar ook beleidsmaatregelen zijn. Uit al deze elementen blijkt dat de betekenissen van in- en uitsluiting mede geproduceerd worden door zowel de informele culturele normen, als de interne en externe structuur van politieorganisaties, zoals het beleid, die deze interactieprocessen reguleren en normaliseren.

Betrokkenen kunnen beperkte macht uitoefenen

Tot dusver ontbreekt een element, namelijk de rol van machtsstrategieën van etnische minderheden ten aanzien van hun in- en uitsluiting (hoofdstuk 7). Etnische stereotypen of categorisaties impliceren niet direct een

uitsluiting. Dit is afhankelijk van de positieve (insluiting) en negatieve (uitsluiting) betekenissen die interactiepartners er aan geven.

Tijdens het onderzoek zijn de volgende machtsstrategieën onderscheiden: (1) zich nergens iets van aantrekken, (2) geloven in je eigen kracht, (3) de indruk wekken van aanpassing, (4) een werk is werk-houding aannemen, (5) fluïde toepassing van 'identiteiten' om strikte regels en procedures te omzeilen, (6) afzondering, (7) het ontwikkelen van alternatieve betekenissen van normbeelden en (8) het activeren van professionele onderscheidingen.

De machtsstrategieën van subjecten zijn geen rationele en doelgerichte handelingen (Kondo 1990; Collinson 2003: 541). Daarom kan het claimen van nieuwe subjectposities andere vormen van uitsluiting tot stand brengen. Zo hebben sommige handelingsstrategieën maladaptieve uitwerkingen, zoals de werk is werk-houding, de afzondering en, in sommige gevallen, de activering van (niet-etnische) professionele dichotomieën. Een voorbeeld van het laatste is dat het creëren van beroepsonderscheidingen, zoals administratief/executief of werkvloer/leidinggevenden, 'nieuwe' domeinen van in- en uitsluiting tot stand brengt. Dit kan voor etnische minderheden positief uitpakken, maar dat is niet per se het geval. Soms wordt door het beroepsonderscheid uitsluiting op etnische gronden vermeden, maar wordt tegelijkertijd een lagere *beroepsstatus* in het leven geroepen. Subjecten dragen dan ook bij aan hun eigen conclusieprocessen. De metafoor van de *ouroboros* verbeeldt mijns inziens de paradox van het dader- en slachtofferschap. De cirkel die ontstaat wanneer de *ouroboros* zich in zijn eigen staart bijt, symboliseert de circulariteit van de processen, evenals de constante reproductie ervan. Etnische minderheden kunnen daarom dader en slachtoffer zijn. Oftewel de *ouroboros* van hun eigen in- en uitsluiting.

De metafoor geldt ook voor degenen die zich conformeren aan de dominante normbeelden. Normalisatie, het proces waarbij er subtiel macht wordt uitgeoefend op subjecten, verhult de sterke eis van aanpassing (Siebers en Mutsaers 2009). Aanpassing zorgt voor diverse beloningen, zoals positieve identiteitsconstructies en het vergroten van kansen op verticale mobiliteit. Er is echter een categorie medewerkers die zich conformeert zonder de 'keuzes' te onderschrijven. Ook zij zijn *daderslachtoffers*. Daders, omdat ze zich conformeren aan de normbeelden en deze in stand houden. Slachtoffers, omdat deze constructies in een context van ongelijke machtsrelaties ontstaan, waardoor er weinig alternatieven zijn. Voor onderzoek naar in- en uitsluiting geldt dat het oninteressant is alleen te focussen op uitsluiting, omdat ook insluiting tot negatieve emoties en gevoelens kan leiden (Prins 1990).

Kortom, het somatische en culturele normbeeld van een 'goede' politieagent fungeert als een normatieve voorwaarde voor vormen van 'erbij horen' en 'er niet bij horen', waardoor deze beelden reële consequenties hebben voor

werknemers. De samenkomst van de interne en externe omgeving van politieorganisaties, de organisatiecultuur, historisch stabiele verhoudingen, stereotype beelden, situationele factoren en overlappende sociale identiteiten zorgen ervoor dat de normbeelden andere betekenissen krijgen voor en door verschillende etnische groepen. De normbeelden zijn dan ook niet etnisch neutraal. Met andere woorden, ze worden toegeschreven aan of geassocieerd met specifieke etnische groepen. Dit is het geval bij de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieagent, evenals bij het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw.

Toch moeten deze conclusies met voorzichtigheid worden gebracht. Het tijdelijke en relatieve karakter van in- en uitsluiting heeft belangrijke implicaties. Zo is het onhoudbaar om aan te nemen dat de factor etniciteit een allesomvattende, doorslaggevende en gedecontextualiseerde functie heeft in de alledaagse interne en externe interactieprocessen van etnische minderheden. De negatieve beelden over etnische groepen in de interne en externe omgeving van politieorganisaties zijn redelijk gestolde fenomenen. Deze vaststelling betekent niet dat ze daarom ook altijd manifest zijn. Het voornaamste argument is dat de normbeelden worden geactiveerd op grond van situationele factoren en de overlappende sociale identiteiten van betrokkenen. Ten slotte impliceert de actualisatie van de normbeelden op grond van etnische categorisatie of stereotypen niet per definitie een in- of uitsluiting. Dit is namelijk afhankelijk van de positieve (insluiting) en negatieve (uitsluiting) betekenissen die betrokkenen eraan geven. De uitkomsten van dit onderzoek tonen dan ook een ambivalent en tegenstrijdig beeld van het in- en uitsluitingsproces van etnische minderheden in de politieorganisatie.

De operaties van het 'erbij horen' zijn contextafhankelijk. In dit onderzoek blijkt dat het 'erbij horen' zowel betrekking heeft op de symbolische ruimte om positieve zelfidentiteiten te construeren in interacties als op de eerlijke verdeling van beloningen en arbeidsposities. De negatieve betekenissen die worden toegeschreven aan etnische minderheden zorgen ervoor dat de etnische meerderheid het positieve, goede, wenselijke en neutrale blijft vertegenwoordigen. Het resultaat is dat beelden van etnische groepsverschillen worden gereproduceerd, waardoor symbolische onderscheidingen in het leven worden geroepen. Hierdoor ontstaan ongelijke interactiekansen voor politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen.

De uitsluiting heeft ook betrekking op de bestaande en de vermeende onrechtvaardige distributie van kansen en arbeidsposities binnen de politie. In het theoretische hoofdstuk heb ik een link gelegd tussen interactiekansen en distributies van bronnen en beloningen. Zo heb ik voorbeelden verzameld waarbij de taken en opdrachten die politiemedewerkers van etnische minderheidsgroepen uitvoeren anders worden waargenomen. Vooral de taken en opdrachten die bij het normbeeld van de multicultu-

rele vakman/vrouw passen, hebben weinig aanzien en sluiten niet aan op de ervaringen en vaardigheden die van belang worden geacht voor hoog-gewaardeerde posities in de organisatie. Uit het veldwerk blijkt tevens dat etnische minderheden een dubbele standaard waarnemen wanneer ze op grond van het normbeeld van de Nederlands sprekende politieagent worden beoordeeld. Verder draagt de selectieve waarneming van 'etnische afzondering' eraan bij dat minderheden laag scoren op samenwerking als competentie. De uitsluiting heeft hier betrekking op het normbeeld van de solidaire politieagent. Hierdoor is het aannemelijk om een relatie tussen ongelijke interactiekansen en ongelijke arbeidsposities te veronderstellen.

De normbeelden hebben in de domeinen van in- en uitsluiting een disciplinerende en normaliserende machtswerking op werknemers. Degenen die bij het domein van insluiting horen, reproduceren de normbeelden die binnen het domein domineren. Zo blijven ze immers onderdeel van het domein. Degenen die bij het domein van uitsluiting horen, conformeren zich vaak gedeeltelijk of volledig aan de normbeelden die binnen het domein van insluiting domineren, om zodoende te kunnen delen in de macht, de bronnen of de beloningen. Individuen in posities met minder macht reproduceren vaak de dominante vanzelfsprekendheden, waardoor ze bijdragen aan de instandhouding van specifieke machtsconstellaties. Hierdoor kunnen etnische minderheden optreden als stabilisatoren of veranderaars. Maar soms is de machtsruimte voor persoonlijke betekenissen beperkt, waardoor dader- en slachtofferschap onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden en ze de *ouroboros* van hun eigen in- en uitsluiting zijn.

Mijn argument is dat de verhoudingen in de externe en interne omgeving van politieorganisaties, evenals de daaraan verbonden normbeelden, de in- en uitsluitingsprocessen reguleren. Zo verbind ik de institutionele en professionele omgeving van politieorganisaties aan het sociale proces dat bepaalde normbeelden bestendigt. De kenmerken van de politionele context (institutioneel, politiek, professioneel, maatschappelijk et cetera) zullen voorlopig onveranderd blijven. Omdat de negatieve betekenissen toegekend aan de handelingen en denkbeelden van etnische minderheden mede op grond van de context ontstaan, verwacht ik dat de in- en uitsluiting van deze groepen zal voortduren. Hoewel de in- dan wel uitsluiting niet iedereen treft, zijn de processen daarentegen geen losstaande gebeurtenissen. Het gaat zowel om systeemkenmerken die buiten de verantwoordelijkheid van individuen liggen als om kenmerken in interactieprocessen waar individuen verantwoordelijkheid voor dragen. Hierdoor is er sprake van een structurering van alledaagse interactieprocessen.

Alles bij elkaar stel ik de meritocratische aannames van het blinde gelijkheidsdenken ter discussie (hoofdstuk 5). De 'mythe van de meritocratie' houdt individuen en groepen het ideaal van gelijke kansen voor. Schuyt en Voorham (2000: 14) stelden dat vormen van uitsluiting betrek-

king hebben op *mogen* (actieve uitsluiting door anderen), *kunnen* (bedoelde en onbedoelde uitsluiting door onmacht, niet voldoen aan eisen et cetera) en *willen* (verantwoordelijkheid van de 'uitgeslotene' binnen de processen). De dimensie van *mogen* richt zich op de kenmerken in de context – *blaming the context* – die tot vormen van in- en uitsluiting leiden. De kenmerken van *kunnen* en *willen* zijn voorbeelden van *blaming the victim*, waarbij de verantwoordelijkheid van in- en uitsluitingsprocessen naar de gemarginaliseerden verschuift (Duyvendak 2007: 114-117). De ongelijke interactiekansen die hiervoor zijn genoemd nuanceren het paradigma van het niet kunnen, omdat selectieve waarnemingen een rol spelen bij beoordelingen. Toch heeft vooral de focus op de verantwoordelijkheid van gemarginaliseerden (ze willen niet) een beperkte verklaringswaarde voor de positie en interactiekansen van etnische minderheden in de politieorganisatie. Vermeende en bestaande ontmoedigingen en belemmeringen kunnen ertoe leiden dat individuen ergens niet meer bij willen horen. Dit 'er niet bij willen horen' kan niet op *face value* worden aangenomen zonder dat de daaraan voorafgaande processen worden bestudeerd.

De werkelijkheidsconceptie van de *onveilige buitenwereld/de veilige binnenwereld* vergroot het belang dat politieagenten zich binnen het bedrijf thuis voelen of gewaarworden dat ze 'erbij horen'. Als individuen zich in de binnenwereld niet veilig voelen, terwijl voortdurend de beelden worden herhaald over de sterke interne solidariteit en saamhorigheid, dan leidt deze waargenomen discrepantie bij sommigen tot een terugtrekbeweging. De titel van dit boek verwijst naar het gevoel dat het buiten op straat zelfs veiliger zou zijn dan binnen de organisatie. Indien deze beelden, die het resultaat zijn van concrete ervaringen, niet worden bijgesteld, verwacht ik dat de uitstroomcijfers van etnische minderheden bij de politie niet ten goede zullen veranderen.

8.2 Discussie

De relatie tussen in- en uitsluiting en normbeelden

Hoe ziet, alles bij elkaar, het sociale proces eruit dat alle elementen en factoren die ik heb genoemd combineert? Hoe ontstaan, als gevolg hiervan, betekenissen van in- en uitsluiting? Ik zal dit proces verduidelijken door een vergelijking te maken met elementen uit de toneel- en filmwereld, geïnspireerd door Goffman (1959) en Giddens (1984). Het gekozen vocabulaire benadrukt daardoor dramaturgische facetten in sociale interactieprocessen.

Het uitgangspunt is dat de hier beschreven reeks normbeelden zich latent bevindt in een sociaal veld. Het sociale veld kan het best worden getypeerd als een *toneel* met sociale actoren. De 'afbakening' van het veld of een context is als een spotlight dat bepaalde delen van het toneel en

relevante interactiepartners beschijnt, waardoor deze zichtbaar worden en andere locaties en interactiepartners in het donker gehuld blijven. Dit sociale veld is niet ahistorisch. Dit betekent dat de voorstelling historisch relevante en voorgeïnterpreteerde betekenissen bevat. Afhankelijk van de specifieke actoren, de plot, datgene waar het over gaat in de voorstelling en de locatie waarin de gebeurtenissen zich afspelen, worden bepaalde normbeelden geactiveerd en andere gemaskeerd.

Deze actualisaties ontstaan echter op grond van de sociale identiteiten van individuen. Processen van ascriptie, stereotypering en categorisatie gebaseerd op de sociale markers van actoren triggeren als gevolg de normbeelden. Deze normbeelden bepalen de normatieve spelregels van de plot, die zich in een specifieke tijd-plaatssetting afspeelt. De veronderstelling is dat de plot zowel voorgestructureerde elementen heeft als ruimte biedt aan het improvisatietalent van actoren. Zij kunnen de normbeelden belichamen en daarmee voldoen aan de verwachtingen van de sociale rol die ze behoren te vervullen of ze kunnen andere paden bewandelen, waarvan de uitkomsten onzeker zijn.

Hieruit volgt dat de samenkomst van actoren, plot en locatie contingente sociale uitkomsten produceert. Dit betekent dat de samenkomst van andere specifieke interactiepartners, plots en locaties andere typen interacties zal voortbrengen en andere typen normbeelden zal activeren. Actoren kunnen daarom in bepaalde sociale configuraties erbij horen, afhankelijk van de geactiveerde normbeelden, en in andere typen configuraties uitgesloten worden. Er zullen altijd nieuwe domeinen worden gecreëerd. En daardoor zullen weer andere configuraties ontstaan met posities van 'ingeslotenen' en 'uitgeslotenen'.

Zo wordt in interacties met burgers de dominante configuratie van politie/niet-politie geactiveerd. Op dit hoogste onderscheidingsniveau hoort elke politiemedewerker bij het domein van de politie, waardoor interne onderscheidingen hun geldigheid verliezen. Ook intergroepsverschillen op grond van professionele dichotomieën, zoals uniformdienst/recherche, administratief/executief of werkvloer/leidinggevenden, ontstaan in specifieke interactie-settings en leiden tot domeinen van in- en uitsluiting. Zo kunnen werknemers die bij specialistische afdelingen binnen de politie werken in specifieke interactiecontexten worden uitgesloten omdat ze buiten het bereik vallen van het 'normale' politiewerk, zoals de basispolitiezorg. Hier gaat het echter om intergroepsprocessen van in- en uitsluiting. Wanneer in- en uitsluiting betrekking hebben op intragroepsprocessen dan zijn de consequenties veel schadelijker voor individuen. Degene die wordt uitgesloten, valt dan namelijk buiten zijn eigen statusgroep.

Wanneer een politiemedewerker van een etnische minderheidsgroep in interacties met burgers van de eigen etnische groep als onderdeel van de 'zij'-wereld wordt beschouwd, dan betekent dit dat hij tijdelijk buiten het

domein van de politie, dat wil zeggen als niet-politie, wordt waargenomen. Omdat het hier om het hoogste onderscheidingsniveau van de organisatie gaat, heeft deze excommunicatie de meeste impact. Immers, wanneer mensen op basis van dit hoogste onderscheidingsniveau waarnemen dat ze 'er niet bij horen', strekken de negatieve beelden zich uit over het gehele domein van 'de' politie. Als deze ervaringen regelmatig voorkomen, dan is de hypothese dat personen de organisatie zullen verlaten.

Al met al zijn de configuraties van 'insluiting' en 'uitsluiting' sociale constructies die betekenis krijgen en worden ge(re)produceerd in interacties tussen individuen, groepen of tussen burgers en instituties. De geconstrueerde binnen-buitenscheidingen hebben het effect dat er hiërarchische indelingen van mensen worden geproduceerd, die vervolgens in interacties tot uiting komen. Het argument is dat de verschijningsvormen van in- en uitsluiting stollingsmomenten zijn in het fluïde karakter van sociale processen (Schinkel 2007). Hiermee is nog niets gezegd over de positieve en negatieve betekenissen die subjecten aan etnische, culturele en professionele verschillen toekennen. In- en uitsluiting gaat tenslotte over de (in)congruenties tussen verschillende betekenissen (positief/negatief) enerzijds en de *waarneming van verschillen* (actualisatie/negatie) anderzijds. Deze (in)congruenties leiden tot gevoelens van 'erbij horen' (insluiting) en 'er niet bij horen' (uitsluiting).

De rol van het beleid

In hoofdstuk 1 schreef ik dat het onduidelijk is hoe de *business case*-bepaling van het diversiteitsmanagement uitwerkt op de interacties van etnische minderheden binnen de politieorganisatie. In dit onderzoek geef ik hier iets meer zicht op. Zo schrijft het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw de parameters voor die wenselijk worden geacht voor etnische minderheidsgroepen. Ze mogen erbij horen, vanwege de meerwaarde die ze zouden hebben voor het politiewerk. In beleidsstukken, trainingen en workshops wordt zichtbaar dat dit normbeeld niet alleen descriptieve, maar ook normerende en daarom prescriptieve elementen omvat. Dit beleid zorgt daarom voor een disciplinerende van de persoonlijke identiteiten van etnische minderheden; zij behoren te voldoen aan de normbeelden die aan hun worden toegeschreven. Het resultaat is dat etnische minderheden deze extra meerwaarde gaan cultiveren als een positieve zelfidentiteit. Toch leidt de strikt bedrijfsmatige en instrumentalistische aanwending van dit normbeeld bij enkelen tot het gevoel dat ze 'gebruikt worden'. Dit gevoel ontstaat vooral omdat ze van mening zijn dat hun etnische en religieuze identiteiten onvoldoende geaccepteerd worden, tenzij deze een bedrijfsmatige meerwaarde hebben. Bovendien hebben de taken en opdrachten die bij het normbeeld passen vaak een lage

status en sluiten ze niet aan bij de benodigde ervaring en vaardigheden voor hooggewaardeerde bronnen en posities.

Goedbedoelde beleidsmaatregelen actualiseren onbedoeld etniciteit in interactieprocessen, zoals de streefcijfers van de Samenwerkingsafspraken Diversiteit 2008-2011, het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw en de interne netwerken aantonen. Siebers en Mutsaers (2009: 27) stellen dan ook dat het diversiteitsbeleid binnen de politieorganisatie bijdraagt aan etnische categorisatie. Deze actualisatie door het beleid zien zij als het centrale probleem van de ongelijke posities van etnische minderheden binnen de politieorganisatie. Ik ben het daar grotendeels mee eens. Maar etnische categorisatie heeft echter geen intrinsieke betekenis. Het is een mechanisme dat etnische verschillen manifesteert of waarneembaar maakt, maar sociale actoren beschikken over een machtsruimte om positieve (insluiting) en negatieve (uitsluiting) betekenissen aan de alledaagse interactieprocessen toe te kennen. Ten slotte moet de rol van het beleid gerelativeerd worden, omdat ook de interne en externe omgeving van politieorganisaties, evenals de informele politiecultuur, de ongelijke interactionele kansen van etnische minderheden bepalen.

Desalniettemin zijn de positieve betekenissen waar het management van uitgaat strijdig met de negatieve betekenissen – of het ressentiment – die bij een deel van de etnische meerderheid aanwezig zijn. Met name een subcategorie van witte, heteroseksuele mannen voelt zich uitgesloten, bijvoorbeeld vanwege de benoeming van vrouwen en etnische minderheden voor hooggewaardeerde functies, en spreekt over een oneerlijke en ongelijke behandeling. De veronderstelling van deze categorie politiemedewerkers is dat voorheen bronnen en beloningen op basis van neutrale en meritocratische gronden werden verdeeld. In een context van concurrentie en competitie om materiële belangen ontstaan zodoende tegenstellingen en conflicten. Individuele belangen worden vervolgens bestreden langs etnische grenzen, die herbevestigd worden, waardoor groepsnormen zich versterken (Verkuyten 2010: 131).

Deze bedreigingen hebben ook directe consequenties voor het eigen handelen. In de literatuur worden bijvoorbeeld onderscheidingen gemaakt in *frontstage*- en *backstage*-settings. Op de *backstage* gaat het om denkstijlen en gedragingen die niet voor de *frontstage* zijn bedoeld. Waddington (1999) ziet *canteen culture* – de verhalen, mythes, representaties en (discriminerende) grappen – van politiemedewerkers als een manier om betekenis te geven aan de ervaringen die ze meemaken op straat. Ook Perlmutter (2000) stelt dat op de *backstage* de morele oordelen over burgers betekenis geven aan het optreden en de beslissingen die zijn genomen op de *frontstage*. In Goffmaniaanse termen geldt dat in de binnenwereld de maskers kunnen en mogen afvallen. Daar kunnen politiemedewerkers ongenueerd ventileren en reflecteren over de negatieve contacten met burgers. De intrede van etnische minderheden creëert bij de etnische meerder-

heid het gevoel dat ze moeten oppassen met wat ze zeggen over negatieve contacten met burgers van etnische minderheidsgroepen. Ze hebben het gevoel dat ze op eieren moeten lopen en zich 'politiek correct' moeten gedragen. De toename van etnische minderheden binnen de politie vormt een bedreiging voor de manieren waarop de meerderheid omgaat met etnische minderheden 'binnen' en 'buiten' de organisatie. Deze ontwikkeling zorgt voor spanningen tussen personen van verschillende etnische groepen binnen de organisatie. Dit proces moet nauwlettend gevolgd worden binnen de politieorganisatie en behoeft aanvullend onderzoek.

Agenten van etnische minderheidsgroepen zijn externe ordehandhavers en interne ordeverstoorders. Binnen de context van de politieorganisatie, dat wil zeggen in de onderlinge interacties met hun collega's, doorbreken zij soms de alledaagse en vanzelfsprekende gang van zaken vanwege hun afwijkende en uiteenlopende interpretaties van sociale situaties. De literatuur over diversiteitsmanagement wijst er vaak op dat multiculturele groepen over meer kennis en kunde beschikken. Dit wordt gebruikt als een argument voor de instroom van minderheden. Maar uit dit onderzoek blijkt dat juist de afwijkende betekenissen van de sociale regels nadelig uitwerken op etnische minderheden. Zo stelt een grote groep dat het veel makkelijker is om mee te zwemmen met de stroming en je te laten meevoeren op de golven van de dominante normen. Deze groep weet op de juiste momenten te laveren tussen het maken van etnisch verschil en het negeren van etnisch verschil. Ze manifesteert bewust de dominante normbeelden in haar attitudes, in haar *presentation of self in everyday life*. Deze groep beantwoordt aan de minimale eisen van *kunnen* en is vastberaden over wat ze wil. Wanneer ze niet *mag*, zal ze nog harder willen en daar hard voor werken.

Toch is de handelingsstrategie van deze categorie medewerkers vooral de benadrukking van overeenkomsten. Ze willen als gelijken worden gezien zonder de constructie van hun etnische, culturele of religieuze deelidentiteiten in interacties. Bij deze groep ontstaat de negatieve actualisering van etniciteit paradoxaal genoeg wanneer ze hun etnisch-cultureel kapitaal toepassen in interacties met burgers van hun eigen etnische groepen. Door een etnisch neutrale houding aan te nemen, ontwijken zij de stigma's en ascriptieve ongelijkheden die deze deelidentiteiten meedragen. Tegen de stroming zwemmen is niet alleen vermoeiend, je zwemt ook de 'verkeerde' kant op. De groepen die aanhoudend deze kant opgaan, zullen vanzelf uitstromen.

Individueen zullen onophoudelijk domeinen van in- en uitsluiting produceren. Als wij-zijconfiguraties niet op etnische gronden in het leven worden geroepen, dan gebeurt dit op basis van nieuwe of andere onderscheidingen. Zo zullen mensen zich er altijd bij horen voelen en ook altijd niet. De ene keer reageren ze positief op negatieve gebeurtenissen en de

andere keer niet. Het ene moment willen ze opgaan in de menigte en het andere moment willen ze juist erkenning van hun uniciteit. Dit is paradoxaal. En daarmee een indicatie van de menselijke conditie.

English summary

Political institutions should reflect the demography in society. In consequence the under-representation of ethnic minority police officers is an issue for the Dutch police organization. Since the 1980s various policy measures have been taken to increase the recruitment of these groups (De Vries et al. 1997). The police struggle not only in terms of recruitment but also in terms of retention of ethnic minorities. Reports show that they resign owing to discrimination and forms of exclusion such as jokes and abuse (Broekhuizen et al. 2007; Haas et al. 2006; Sandfort and Vanweesenbeeck 2000; Wilde 2000; De Vries et al. 1998; Hart-Kemper and Nas 1998; De Vries et al. 1997). Generally speaking their work satisfaction is lower than that of the ethnic majority police officers.

This study shows how the socially constructed meanings within daily interactions contribute to the in- and exclusion of ethnic minority police officers. Central to this study are three components that are lacking in previous studies: the varied experiences of different ethnic groups, the situational character of the processes and the way in which power relations structure in- and exclusion (chapters 1 and 2). These additions aid better understanding of the ethnic boundary constructions within police organizations (Siebers and Mutsaerts 2009; Adib and Guerrier 2003; Wekker and Lutz 2001). Given the above, the following research question presents itself: *how do norm images contribute to in- and exclusion of ethnic minority police officers?*

To answer this research question the police of Amsterdam-Amstelland were selected as a case study. The specific ethnic groups are the Moroccan, Turkish and Surinamese police officers. The reason for this is that policy measures mainly focus on these groups. To answer the main research question, I have divided it into the following sub-questions:

1. Which dominant norm images influence the daily interactions within the police organization?
2. What are the effects of the dominant norm images on ethnic minorities within the police organization?
3. What explains the variation in experience of in- and exclusion between and within ethnic minority groups?
4. How do ethnic minority officers react to processes of in- and exclusion?

In chapter 2 the main theoretical concept, namely 'norm images', is discussed at length. Central to this study is a cultural approach to the processes of in- and exclusion. Norm images influence self-perceptions and perceptions of others, as well as feelings of belonging and self-worth. As a consequence they structure the social realities of police officers. Norm images determine commonsense views of 'what is right' and 'what is normal' in internal (among police officers) and external (between officers and citizens) interactions. 'Norm images' can be differentiated in terms of their somatic and cultural components. Somatic norm images are the physical characteristics 'which are accepted by a group as its norm and ideal' (Hoeftink 1967: 120). Cultural norm images are the behavioural expectations, problems and guidelines of a group (Gowricharn 2005: 70). As a result the norm images function as selection criteria in processes of in- and exclusion and mould perceptions of 'good' police officers.

Chapter 3 entails the methodology of this research. The main research method is that of participant observation. By participating in the daily interactions of police officers I tried to decipher and interpret the first-hand views and socially constructed meanings of police officers. For example, I observed 25 patrols on the beat. Second, a total number of 44 in-depth interviews have been conducted. Third, focus group meetings allowed me to compare the data from the other methods through triangulation.

In chapter 4 the *integer*, *neutral* and *solidary* officers surface as the most dominant norm images. The norms relating to integrity and neutrality are institutional imperatives (Fijnaut 2007; Timmer 2005). They are both connected to the legitimacy of the police. Biases in policing or dishonest officers affect the authority of the organization as a whole. Therefore, these two norms are fundamental to the way in which daily interactions among police officers and, moreover, between officers and citizens are shaped.

The professional context of policing produces and reproduces the norm of solidarity. The perception of the 'outer world' as dangerous and risky creates a paradoxical relationship with citizens: on the one hand they need to be protected; on the other hand police officers doubt their trustworthiness. In line with Skolnick (1966) and Moskos (2008) I interpret the norm of solidarity as an adaptation to the professional context of police work. The dominance of the norm of integrity reinforces the internal solidarity among officers, as the organization demands their exclusive loyalty. The reason for this is to reduce the possibility that police officers will show deviant behaviour. Strategically intensifying images of solidarity and collegiality means an illusion of 'one happy police family' is created.

Police officers create symbolic boundaries between themselves and citizens at specific moments of time and place. The dichotomy police/non-police is mainly activated in (a) contexts of danger and risk, (b) when power differences are relevant, for example in situations of surveillance or police stops or (c) when information needs to remain exclusive or when it

is needed from citizens. This dichotomy, police/non-police, only becomes relevant, however, in contexts where the 'other' becomes a citizen. Consequently, it makes internal differences, such as ranks or ethnicity, irrelevant. The activation of police/non-police creates thus the temporal illusion of 'one big police family'. These processes solidify the construction of 'solidarity' among officers.

In chapter five the norm images are differentiated to ethnic groups. A central axiom of norm images is that *everyone* needs to meet the normative expectations and thus perform the predefined social roles that go along with being a 'good' police officer. This chapter demonstrates, however, that the norm images are gendered and ethicized. As a result, the norm images have different outcomes in different ethnic groups. They create privileges for the ethnic majority and disadvantage the ethnic minority groups.

These processes are the result of ethnic categorization and stereotypes. Regarding the 'integer officer' the stereotypes of 'double loyalties' lead to inequalities in face-to-face interactions. The essentialist and negative perception is that the ethnic, cultural and religious loyalties of ethnic minorities increase the risk of deviant behaviour. These norm images also influence the norm of the 'neutral officer'. Ethnic minorities have to prove they can remain 'neutral' and 'objective' in their daily duties when dealing with people of their 'own' ethnic collectivities. The norm image of the 'solidary officer' negatively affects ethnic minority police officers when they bond amongst themselves. The ethnic majority views this as a form of self-exclusion. Ethnic minority police officers then have to show that they can remain honest, trustworthy, neutral and solidary to their colleagues and 'the' police organization. Whenever they meet these expectations, the power relations normalize.

These inequalities are the result of the institutional, professional and societal context of policing. Stereotypes of ethnic minorities in the media and in broader society are reflected within the police. The negative contacts between the police and the youth from ethnic minority groups reproduce and reinforce the ethnic stereotypes. This relationship between the internal and external surroundings of the police also impacts on the interactions among the ethnic majority and minority officers. The informal police culture then stabilizes these perceptions, in the form of routinely made jokes. These processes all lead up to the marking of ethnic minority officers as the ones that 'do not really belong'. These processes result in an inequality on the basis of ethnic differences.

Then again, the meanings of in- and exclusion become concrete in specific situations of time and place. In this study I distinguish four catalysts that incite feelings of distrust among the ethnic majority, namely, (a) when someone is new to the organization or division, (b) when a non-native language is being spoken, (c) when officers work in plain clothes and (d) when ethnic minority police officers interact with people of their own ethnic collectivities.

Chapter 6 looks into the variations in the experiences of in- and exclusion. The finding that the stereotypes about ethnic minorities have a structural character does not imply that every member of an ethnic minority group is confronted with forms of exclusion in face-to-face interactions. The intersections of social identities contribute to variations in the experiences. The social identities of ethnicity, gender and age are the visible markers that determine the outcome of social processes.

For this reason the experiences of women and men of ethnic minority groups are not identical. The intersections of the social categories of gender, ethnicity and religion (as well as age and hierarchic status) produce specific forms of sexual harassment for Turkish and Moroccan women. In the case of men, the intersections of gender, age, hierarchic status and ethnicity negatively influence the experiences of young Moroccan males. This category is faced with relative exclusion because their physical appearances correspond to those of the deviant Moroccan youth in Dutch society. This finding is much less applicable to older Moroccan officers or those higher up in the police ranks. Power differences explain the outcomes of these interaction processes.

Men of ethnic minority groups can be privileged in specific contexts by virtue of the norm of the 'decisive police officer'. At the same time they are marginalized on the basis of the intersections of ethnicity, gender and hierarchic status. The jokes in the informal police culture mainly target male officers of ethnic groups, because those committing crime in wider society are generally men. The in- and exclusion of ethnic minorities therefore has a paradoxical and ambivalent character. In some contexts the intersections of multiple identities create privileges, in others they create disadvantage for individuals.

Police ranks also explain the different professional roles and experiences of employees. The face-to-face interactions of constables, who are second lowest in rank, are not comparable to those of a police inspector. Finally, types of police work also explain and contribute to positive and negative meanings of in- and exclusion. Community officers or motor-cycle officers have relatively solitary functions. Feelings of not belonging can be influenced by the specific type of police work. They can add to previous feelings of isolation owing to racist comments or jokes. Ethnicity is not a dominant factor, however, but a cumulative one in these cases.

Chapter 7 treats the agency of ethnic minorities and the ways in which they react to in- and exclusion in daily interactions. Ethnic stereotypes or categorization do not imply a direct exclusion. This also depends on the positive (inclusion) and negative (exclusion) meanings of interaction partners. In this study the following reactions are distinguished: (1) believing in oneself, (2) creating the impression of conformity, (3) taking a 'work only' stance, (4) using a fluid interpretation of identity to circumnavigate strict procedures, (5) isolating oneself from groups, (6) developing alternative meanings of the dominant norms and (7) activating professional

divisions.

The responses are not necessarily rational or goal-oriented (Collinson 2003: 541; Kondo 1990). Claiming 'new' subject positions can result in other forms of exclusion. Therefore, some strategies have maladaptive outcomes, such as the 'work only' attitude, 'self-chosen' isolation or the activation of (non-ethnic) professional dichotomies. An example of the last is when the activation of a professional dichotomy, such as that between management and street officers, results in new domains of in- and exclusion. Sometimes the professional divisions are made relevant to evade exclusion on grounds of ethnic differences, yet they can simultaneously activate a lower professional status. Subjects can therefore add to their own processes of in- and exclusion. The metaphor of the *ouroboros* visualizes the paradox of 'perpetrators' and 'victims'. An *ouroboros* symbolizes a snake that bites its own tail. Ethnic minorities can be both victims and perpetrators or, in other words, they can be the *ouroboros* of their own in- and exclusion.

The metaphor not only applies to those who conform to the dominant norm images. Normalization, the process whereby subtle power is exercised over subjects, can veil and cover the strong demand for conformity (Siebers and Mutsaers 2009). Conformity can create rewards, such as positive identity constructions, and can also increase the chance of upward mobility. One category of ethnic minority police officers, however, conforms to the norms without really wanting to. They are also perpetrators and victims. Perpetrators, because they conform to the norms and reproduce them. Victims, because these constructions are formed in contexts with great power inequalities, making few alternatives available. Research on in- and exclusion should consequently focus not only on exclusion but also on inclusion, which latter also leads to negative emotions (Prins 1990).

Finally, chapter 8 answers the main research question: *how do the norm images contribute to the in- and exclusion of ethnic minority police officers?* This research shows that the somatic and cultural norms of a 'good' police officer function as normative prerequisites of 'belonging' and 'not belonging'. The norm images structure the judgments and perceptions of 'good' police officers, as figure 1 below shows. The convergence of the internal and external surroundings of police organizations, police culture, the historically defined power relations, stereotypes, situational factors and intersecting multiple identities create other meanings of the dominant norms for different ethnic groups. Thus, the norm images are not ethnically neutral. In other words, they are ascribed to or associated with specific ethnic groups. This is the case for the norm images of the integer, neutral and solidary police officer, as well as the norm of the multicultural expert.

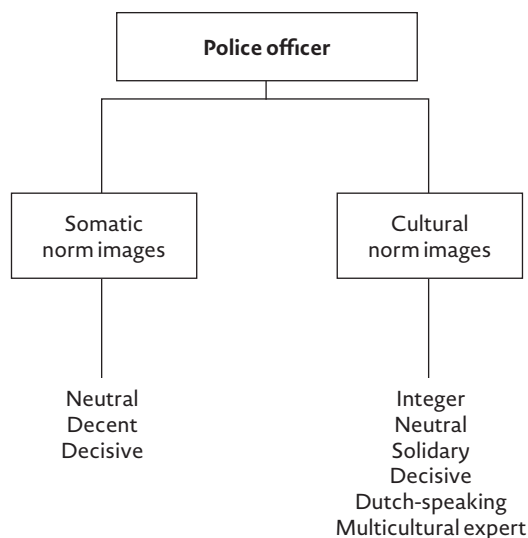


Figure 1: *The norm images of 'good' police officers*

Norm images have a disciplinary and normalizing effect on employees. The ones that belong to the domain of inclusion reproduce, by definition, the norm images that dominate in the domain of inclusion. The ones that belong to the domain of exclusion generally conform fully or partially to share in the power, resources and rewards which are distributed in the domain of inclusion. Therefore individuals in positions of less power also reproduce the taken-for-granted views through which they sustain unequal power relations. As a result of this, positions of perpetratorship and victimhood are inherently connected to each other. Ethnic minority police officers therefore act as the *ouroboros* of their own in- and exclusion.

The socially constructed and negative meanings that are attributed to ethnic minorities result in privileges for the ethnic majority. They result in unequal chances in daily face-to-face interactions. The ethnic majority then remains the positive, the good, the desired and the neutral group. Exclusion therefore relates to the perceived and real distribution of chances and positions within the police organization. In chapter 2 I connected the inequalities in face-to-face interactions with the distribution of rewards. I gave examples of tasks executed by ethnic minorities that are perceived differently. The tasks that are related to the norm image of the multicultural expert have particularly low value. The competences that are acquired in these tasks do not meet the demands of higher valued positions within the police. More of these examples make it feasible that the inequalities on the level of daily interactions influence the distribution of rewards. This implies that the daily interactions negatively impact on the

upward mobility of ethnic minority police officers.

These findings need to be treated with caution, however. The temporary and relative character of in- and exclusion has important implications. It is hardly possible to maintain the presupposition that ethnicity has an all-encompassing, definitive or decontextualized function in everyday life. Ethnicity is not always manifest in daily interactions. The main argument is that the norm images are activated on the basis of situational factors and the multiple identities of police officers. Simultaneously, the activation of the norm images does not lead to a direct in- or exclusion. Ethnic minority police officers are agents and they attach positive (inclusion) or negative (exclusion) meanings to incidents in daily interactions. Altogether, this study shows the paradoxes and ambivalences in the processes of in- and exclusion among ethnic minority police officers.

These findings go a step further than general stereotypes of ethnic groups within the police organization (see Siebers and Mutsaers 2009). The main argument is that the connection of the internal and external surroundings of police organizations regulates the norm images and, in consequence, the processes of in- and exclusion. The connection of the institutional and professional surroundings of the police with the social process that produces the meanings of in- and exclusion implies that these incidents will not change soon. Although not every member of an ethnic minority group has experienced forms of exclusion, this does not suggest, however, that the findings in this study relate to incidents. They relate to both systemic factors and factors that are produced in daily face-to-face interactions and have a temporary character. Altogether, the systemic factors structure and reproduce the interaction process (which however still maintains its open-ended character) and have negative outcomes for ethnic minority police officers.

The importance of a *safe inner world/unsafe outer world* for police officers marks the need to feel safe within the domain of the organization. The title of this study refers to the feeling of police officers who feel safer 'outside' on the street than 'inside' in the organization. If these images are not corrected or alternated, they will leave the retention numbers of ethnic minority police officers unchanged.

Bibliografie

- Aalberts, M.M.J. en E.M. Kamminga (1983)
Politie en allochtonen. Den Haag: Staatsuitgeverij
- Acker, J. (2009)
'From glass ceiling to inequality regimes' *Sociologie du travail* 51: 199-217
- Adib, A. en Y. Guerrier (2003)
'The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Class: the Narratives of Women in Hotel work' *Gender, Work and Organization* 10(4): 414-432
- Akom, A.A. (2008)
'Black Metropolis and Mental Life: Beyond the Burden of 'Acting White' Toward a Third Wave of Critical Racial Studies' *Anthropology & Education Quarterly* 39 (3): 247-265
- Algemeen Dagblad (2009)
'Bah, de zoveelste witte man', 9 maart
- Alvesson, M. (2002)
Understanding organizational culture. London: Sage
- Alvesson, M. en H. Wilmott (2002)
'Identity regulator as organizational control: producing the appropriate individual' *Journal of Management Studies* 39(5): 619-644
- Anderson, B. (1983)
Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism. Londen: Verso
- Atkinson, A.B. (1998)
'Social exclusion, poverty and unemployment'. In: *Exclusion, employment and opportunity*, A.B. Atkinson en J. Hills (red.), London: Centre for Analysis of Social Exclusion.
- Avruch, K. (2003)
'Type I and Type II Errors in Culturally Sensitive Conflict Resolution Practice' *Conflict Resolution Quarterly* 20 (3): 351-371
- Avruch, K. and P.W. Black
(1987) 'A generic theory of conflict resolution: a critique' *Negotiation Journal* 3 (1): 87-96
(1993) 'Conflict Resolution in Intercultural Settings: Problems and Prospects'. In: *Conflict Resolution Theory and Practice: Integration and Application*, D. Sandole and H. van der Merve (ed.), Manchester: Manchester University Press

- Bader, V.M. en A. Benschop (1988)
Ongeijk-heden. Groningen: Wolters-Noordhoff
- Barth, F. (ed.) (1969)
Ethnic groups and boundaries: The social organisation of culture difference.
 London: George Allen & Unwin
- Baumann, G. (1999)
The Multicultural Riddle: Rethinking National, Ethnic, and Religious Identities. London: Routledge
- Beek, K.W.H. van (1993)
To Be Hired or Not to Be Hired, The Employer Decides. Amsterdam: proefschrift Universiteit van Amsterdam
- Behr, R. (2006)
Polizeikultur: Routinen, Rituale, Reflexionen: Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei. Wiesbaden: Fachverlage GWV Fachverlage
- Benschop, Y., L. Halsema en P. Schreurs (2001)
 'The division of Labour and Inequalities Between the Sexes: An Ideological Dilemma' *Gender, Work and Organization* 8(1): 1-18
- Berger, P. en T. Luckmann (1967)
The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge. Harmondsworth: Penguin Books
- Berghman, J. (1995)
 Social exclusion in Europe: policy context and analytical framework'.
 In: *Beyond the Threshold: the measurement and analysis of social exclusion*,
 G. Room (red.), Bristol: The Policy Press.
- Billig, M. (1991)
Ideology and Opinions: Studies in Rhetorical Psychology. London: Sage
- Boeije, H. (2005)
Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen. Amsterdam: Boom onderwijs
- Boogaard, B. (2008)
 'Marginalizing or empowering'?: Paradoxes going with intersectionality in the Dutch police force. Masterthesis. VU Amsterdam
- Boogaard, B. en C. Roggeband (2010)
 'Paradoxes of Intersectionality: Theorizing Inequality in the Dutch Police Force through Structure and Agency' *Organization* 17: 53-75
- Bourdieu, P.
 (1977) *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press
 (1990) *In other words. Essays toward a reflexive sociology*, Oxford: Polity Press
- Bourdieu, P. en L.J.D. Wacquant (1992)
An Invitation to Reflexive Sociology. Cambridge: Polity Press

- Bovenkerk, F. (1978)
'Rasdiscriminatie bij misdaadverslaggeving in de pers.' In: Bovenkerk, F. (red.), *Omdat zij anders zijn*, Meppel: Boom
- Bovenkerk, F., Gras, M.J.I. en D. Ramsoedh (1995)
Discrimination against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands. Geneve: ILO
- Bovenkerk, F. en M. Luning (1979)
Als ze allemaal zo waren als jij!: gekleurde politiemensen in Nederland over hun werk. Utrecht: Federatie voor Welzijnsinstellingen voor Surinamers
- Bovenkerk, F., San, M. van en S. de Vries (1999)
Politiewerk in een multiculturele samenleving. Apeldoorn: LSOP
- Braun, D. (1999)
Sturingsperikelen in de Politieorganisatie: een verkennende antropologische studie. Amsterdam: Ernst & Young consultancy.
- Broekhuizen, J., Raven J. en F.M.H.M. Driessen (2007)
Politie en expertise van allochtone politiemedewerker. Op weg naar een volwaardige plaats binnen de politie. Apeldoorn: Politie en Wetenschap
- Brogden, M. (1982)
The Police: Autonomy and Consent. London: Academic
- Bryman, A. (2004)
Social Research Methods. Second Edition. Oxford: Oxford University Press
- Bukman, B. (1994)
'Politie en positieve discriminatie' *Haagse Post*, 18 februari
- Burr, V. (1995)
An introduction to Social Constructionism. London: Routledge
- Caldas-Coulthard, C. R. en M. Coulthard (red.) (1996).
Texts and Practices: Readings in Critical Discourse Analysis. London: Routledge
- Çankaya, S. (2008).
Welkom in Politië. Een antropologisch onderzoek naar de onbewuste en subtiele vertogen van insluiting en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politie Amsterdam-Amstelland. Onderzoeksrapport.
- Carr, L. (1997)
Colorblind Racism. Thousand: Sage Publications
- Cashmore, E. (2002)
'Behind the window dressing: ethnic minority police perspectives on cultural diversity', *Journal of Ethnic and Migration Studies* 28(2): 327-41
- Chamberlayne, P. (1997)
'Social exclusion: sociological traditions and national context', *Sostris Working paper Social Exclusion in Comparative Perspective*, London: University of East London

- Chan, J.B.L (1997)
Changing Police Culture: Policing in a multicultural society. Cambridge: Cambridge University Press
- Charmaz, K. (2003)
 'Grounded theory: Objectivist and constructivist methods'. In: *Handbook of qualitative research*, N.K. Denzin en Y.S. Lincoln (red.), pp. 1-17, Thousand Oaks: Sage
- Cheong, P.H., Edwards, R., Goulbourne, H. en J. Solomons (2007)
 'Immigration, social cohesion and social capital: A critical review' *Critical Social Policy*, 27 (1): 24-49.
- Clifford, J. en G. Marcus (1986)
Writing Culture: the poetics and politics of ethnography. Berkeley: University of California Press
- Collinson, D.L. (2003)
 'Identities and insecurities: Selves at work' *Organization* 10(3): 527-547
- Conaghan, J. (2009)
 'Intersectionality and the feminist project in law'. In: *Intersectionality and beyond: Law, Power and the Politics of Location*, Grabham, E., Cooper, D., Krishnadas, J. en D. Herman, pp. 21-48, New York: Routledge-Cavendish
- Coser, L.A. (1974)
Greedy Institutions; Patterns of Undivided Commitment. New York: Free Press
- Crenshaw, K. (1989)
 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics' *University of Chicago Legal Forum*: 138-167
- Creswell, J. (2006)
Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among Five Approaches. London/New York: Sage Publications
- Dagevos, J. (1998)
Begrensdde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland. Assen : Van Gorcum
- Dagevos, J., Gijsberts, M. en C. van Praag (2003)
Rapportage Minderheden: Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Davies, A., en R. Thomas (2003)
 'Talking cop: Discourses of change and policing identities' *Public Administration* 81(4): 681-699
- Deutscher, I. (1973)
What we say/what we do: Sentiments and acts. Glenview, IL: Scott, Foresman

- Dolfing, M. en F. van Tubergen (2005)
'Bensaidi of Veenstra?: Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland' *Sociologie* 1 (4): 407-422
- Duyvendak, J.W. (2007)
'Allochtonen of burgers: definitiemacht in debat en wetgeving over immigranten'. In: J.W. Duyvendak, G. Engbersen, M. Teeuwen en I. Verhoeven (ed.), *Macht en verantwoordelijkheid: Essays voor Kees Schuyt*, pp. 113-121, Amsterdam: University Press
- Duyvendak, J.W. en L. Veldboer (2001)
Meeting Point Nederland. Over samenlevingsopbouw, multiculturaliteit en sociale cohesie. Amsterdam: Boom
- Elias, M. (1997)
Onder Dienders: onstuimig en beklemmend, de wereld van de politie. Amsterdam: Balans
- Elias, N. en J.L. Scotson (1985)
De gevestigden en de buitenstaanders. Een studie van de spanningen en machtsverhoudingen tussen twee arbeidersbuurten. Den Haag: Ruward
- Engbersen, G. (1990)
Publieke bijstandsgeschiedenis; het ontstaan van een onderklasse in Nederland. Leiden: Stenfert Kroese
- Engbersen G., J.C. Vrooman en E. Snel (red.) (1997)
Arm Nederland: de kwetsbaren; tweede jaarrapport armoede en sociale uitsluiting. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Ericson, R.V. (1982)
Reproducing Order. Toronto: University of Toronto Press
- Eriksen, T.H.
(2001) *Small Places, Large Issues: Introduction to Social and Cultural Anthropology*. London: Pluto Press
(2002) *Ethnicity and nationalism: anthropological perspectives*. London: Pluto Press
- Essed, P.
(1984) *Alledaags racisme*. Amsterdam: Sara
(1991) *Inzicht in alledaags racisme*. Utrecht: Het Spectrum
(1996) *Diversity: Gender, Color, and Culture*. Amherst: University of Massachusetts Press
- Essed, P. en S. Trienekens (2008)
'Who wants to feel white?' Race, Dutch culture and contested identities' *Ethnic and Racial Studies* 31 (1): 52-72
- Ewijk, van A.R. (2010)
'Introducing diversity in public organisations: diminishing theoretical ambiguity and controversy by empirical research' GRITIM Working Paper Series nr. 2
- Fielding, N.G. (1995)
Community Policing. Oxford: Carendon

- Fijnaut, C.J.C.F. (2007)
De geschiedenis van de Nederlandse politie. Amsterdam: Uitgeverij Boom
- Fijnaut, C.J.C.F. en F. Bovenkerk (1995)
 Deelonderzoek IV, Lokale onderzoeken Amsterdam, Arnhem, Nijmegen en Enschede, in: *Inzake Opsporing*, Enquêtecommissie Opsporingsmethoden, Bijlage XI, Tweede Kamer der Staten-Generaal, 24072, nr. 20: 1-160.
- Flentrop, L. en Vries, S. de (2010)
 Vakmanschap met een plus: Denkbeelden op de Politieacademie over multicultureel vakmanschap en diversiteit. Brochure. Apeldoorn: Politieacademie.
- Foucault, M.
 (1979) *Discipline and Punish*. New York: Vintage
 (1980) *Power/Knowledge: Selected interviews and other writings*. New York: Pantheon
 (1984) *The Foucault reader*. New York: Pantheon
 (2004) 'De orde van het spreken'. In: *Breekbare Vrijheid*, M. Foucault, 39-81. Amsterdam: Boom
- Frankenberg, R. (1993)
White Women, Race Matters. The Social Construction of Whiteness. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Gallie, W.B. (1956)
 'Essentially Contested Concepts' *Proceedings of the Aristotelian Society* 56: 167-198
- Geertz, C.
 (1973) *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books
 (1988) *Works and Lives: the anthropologist as author*. Stanford: Stanford University Press
- Gergen, K.J.
 (1999) *An Invitation to Social Construction*. London: Sage Publications
 (2001) *Social Construction in Context*. London: Sage Publications
- Ghorashi, H. (2003)
Ways to Survive, Battles to win: Iranian women exiles in the Netherlands and the United States. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Giddens, A. (1984)
The constitution of society. Cambridge: Polity Press
- Godschalk, J.J. (1985)
Een tweedeling van de samenleving? (voorstudie nr. 10). Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktbeleid
- Goldstein, J. (1960)
 'Police Discretion Not to Invoke the Criminal Process: Low-Visibility Decisions in the Administration of Justice' *Yale Law Journal* 69(4): 83-94

- Goffman, E. (1959)
The presentation of self in everyday life. London: Penguin Books
- Gowricharn, R.S.
(1992) *Tegen beter weten in: een kritiek op de economie en sociologie van de 'onderklasse'*. Leuven: Garant uitgevers
(1995) 'Integratie in een verbeelde werkelijkheid'. In: *Sferen van integratie: Naar een gedifferentieerd allochtonenbeleid*, G. Engbersen en R. Gabriels (red.), 204-221. Amsterdam: Boom
(2001) *In-en uitsluiting in Nederland: overzicht van empirische bevindingen*. Den Haag: WRR 122
(2005) 'Normbeelden als structuurprincipe' *OSO Tijdschrift voor Surinamistiek* 24 (1): 66-81
(2006) 'De grenzen van maatschappelijke insluiting'. In: *Falende Instituten, Negen heikele kwesties in de multiculturele samenleving*, Gowricharn, R.S. (red.), 203-236, Utrecht: De Graaf
- Groenendijk, K. (2007)
'Allochtonen of burgers: definitiemacht in debat en wetgeving over immigranten'. In: J.W. Duyvendak, G. Engbersen, M. Teeuwen en I. Verhoeven (ed.), *Macht en verantwoordelijkheid: Essays voor Kees Schuyt*, pp. 101-113, Amsterdam: University Press
- Griffioen, S., en H. Tennekes (2002)
'Culturele Universalis en multicultureel samenleven'. In: *Nederland Multicultureel en pluriform*, J. Lucassen and A. de Ruijter (eds.), pp. 85-140. Amsterdam: Aksant
- Haas, de S., Zaagsma, M., Höing, M., Berlo, van W. en I. Vanwesenbeeck (2007)
Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006. Onderzoeksrapport. Delft: Eburon
- Hart, 't H. (red.) (1998)
Onderzoeksmethoden. Amsterdam: Boom
- Hart-Kemper, R. en J. Nas (1998)
Exit. Een Onderzoek naar de Vertrekredenen van ex-politiemedewerkers van het Regiokorps Amsterdam-Amstelland. Amsterdam (Projectbureau Diversiteit en Emancipatie)
- Herbert, S. (1998)
'The police subculture reconsidered' *Criminology* 36(2): 343-369
- Hoetink, H.
(1967) *The Two Variants of Caribbean Race Relations. A Contribution to the Sociology of Segmented Societies*. Londen: Oxford University Press
(1973) *Slavery and Race Relations in the Americas. Comparative Notes on their Nature and Nexus*. San Francisco: Harper & Row

- Holdaway, S. (1997)
 'Constructing and sustaining "Race" within the Police Workforce British Journal of Sociology 48(1): 18-34
- Holla, J.C.H.M. (2008)
 Discrimineren mag! Onderzoek om allochtone collega's te behouden voor het korps Amsterdam-Amstelland. Onderzoeksrapport Politie Amsterdam-Amstelland.
- Hortulanus, R.P., Machielse, J.E.M., L. Meeuwesen (2003)
 Sociaal isolement: Een studie naar sociale contacten en sociaal isolement in Nederland. Den Haag: Elsevier Overheid
- Huberts, L.W.J.C. (2005)
 'Integriteit en Integritisme in Bestuur en Samenleving. Wie de schoen past ...' Amsterdam: FSW. Oratie.
- Huberts, L.W.J.C. en J. Naeyé (2005)
 Integriteit van de politie: Wat we weten op basis van Nederlands onderzoek. Amsterdam: Politie en Wetenschap
- Huberts, L.W.J.C., Pijl, D. en A. Steen (1999)
 'Integriteit en corruptie'. In: Politie, studies over haar werking en organisatie, Fijnaut, C., Muller, E. en U. Rosenthal (red.), Alphen aan den Rijn: Samsom
- Hurd, C.A. (2008)
 'Cinco de Mayo, Normative Whiteness, and the Marginalization of Mexican-Descent Students' *Anthropology & Education Quarterly* 39 (3): 293-313
- Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (2009)
 Diversiteit bij de politie. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Jehoel-Gijsbers, G.
 (2003) *Sociale uitsluiting. Een conceptuele en empirische verkenning*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
 (2004) *Sociale uitsluiting in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Jehoel-Gijsbers, G. en Vrooman (2008)
 'Sociale uitsluiting in Nederland en in Europa'. In: *Betrekkelijke betrokkenheid*, Schnabel, P., Bijl, R., J. de Hart (red.), Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 237-263
- Jenkins, R. (2008)
Rethinking Ethnicity: Arguments and explorations. Londen: Sage Publications
- Jong, J.D. de (2008)
Kapot Moeilijk: Een etnografisch onderzoek naar opvallend delinquent groepsgedrag van 'Marokkaanse' jongens. Amsterdam: Aksant
- Kanter, R.M. (1977)
Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books

- Kambel, E.L. en Walsum, S. van (2003)
'Zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen in het feministisch juridisch vertoog' *Nemesis* 19(5): 202-210
- Kamboureli, S. (2008)
'The Politics of the Beyond: 43 Theses on Autoethnography and Complicity.' In: *Asian Canadian Writing: Beyond Autoethnography*, Ty, E. en C. Verduyn (eds.), pp. 31-54, Ontario: Wilfrid Laurier University Press
- Keijzers, W.M.A. (2008)
Binden: Uitstroom van Allochtonen en Autochtonen uit Politiekorps Zuid-Holland-Zuid. Masterscriptie Universiteit Twente
- Kivisto, P. (2004)
Key ideas in sociology (2nd edition). Thousand Oaks: Pine Forge Press
- Köbben, A.J.F. (2009)
'Kleine etnografie van het handen schudden.' In: *Diverse Kwesties: Liber amicorum prof. dr. Frank Bovenkerk*, Brants, C. en S. van der Poel (red.), 385-392, Den Haag: Boom Juridische uitgevers
- Kondo, D. (1990)
Crafting selves: Power, gender and discourses of identity in a Japanese workplace. Chicago: University of Chicago Press.
- Kottak, C. (2002)
Anthropology: The exploration of human diversity. New York: The McGraw-Hill Higher Education
- Krueger, R.A. en M.A. Casey (2000)
Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Kruisbergen, E.W. en Th. Veld (2002).
Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers. Assen: Van Gorcum.
- Kuipers, G. (2005)
'De strenge regels van de etnische grap: over de gevaren en de noodzaak van humor in een multiculturele samenleving' *Migrantenstudies* 21(4): 194-202
- Laguerre, M.S. (1998)
Diasporic Citizenship: Haitian Americans in Transnational America. New York: St. Martin's Press
- Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit
(2009) Politie voor EEN IEDER: een eigentijdse visie op diversiteit. Apeldoorn
(2009) Diversiteitsanalyse 2008, www.lecd.nl/Algemeen/publicaties/Pages/default.aspx
- Leest, J. (2008)
'Morele professionaliteit bij de politie: Publieke moraal, beroepsmoraal en organisatiemoraal Amsterdam, Juxtaprogramma

- Li, P.S. (2004)
 'Social capital and economic outcomes for immigrants and ethnic minorities'. In: *Journal of International Migration and Integration* 5 (2): 171-190
- Lipsky, M. (1980)
Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services. New York: Russell Sage
- Loftus, B. (2008)
 'Dominant culture interrupted: recognition, resentment and the politics of change in an English police force' *British Journal of Criminology* 48 (6): 756-777
- Ludvig, A. (2006)
 'Differences between women? Intersecting voices in a female narrative' *European Journal of Women's Studies* 13(3): 245
- Manning, P.K. (1977)
Police Work: The Social Organization of Policing. Cambridge: MIT Press
- Maso, I. en A. Smaling (1998)
Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie. Amsterdam: Boom
- Maume, D.J. (1999)
 'Glass Ceilings and Glass Escalators' *Work and Occupations* 26(4): 483-509
- McCall, L. (2005)
 'The Complexity of Intersectionality' *Journal of Women in Culture and Society*, 30(3): 1721-1800
- McElhinny (2001)
 'See No Evil, Speak No Evil: White Police Officers' Talk about Race and Affirmative Action' *Journal of Linguistic Anthropology* 2 (1): 65-78
- McIntosh, P. (2001)
 'White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences through Work in Women's Studies'. In: *Race, Class and Gender*, Andersen, M. en P.H. Collins. New York: Wadsworth, 95-105
- Meijer, L. de (2008)
Ethnicity Effects in Police Officer Selection Applicant, Assessor, and Selection-Method Factors (Proefschrift) Rotterdam: Erasmus Universiteit van Rotterdam
- Miles, M. en A. Huberman (1994)
Qualitative Data-analysis: An expanded sourcebook of new methods. Beverly Hills: Sage Publications
- Moskos, P. (2008)
Cop in the Hood: My Year Policing Baltimore's Eastern District. New Jersey: Princeton University Press

- Muffels, R., en D. Fourage (2000)
Social exclusion and poverty: definition, public debate and empirical evidence (Working Paper No. 98-24). Madison: University of Wisconsin
- Muir, W. (1977)
Police: Street Corner Politicians. Chicago: Chicago University Press
- Mutimer, D. (1999)
'Beyond Strategy,' in: *Contemporary Security and Strategy*, C.A. Snyder (ed.), pp. 77-101, Basingstoke: Macmillan
- Naeyé, J., Huberts, L., Zweden van, C., Busato, V. en B. Berger (2004)
Integriteit in het dagelijks politiewerk: meningen en ervaringen van politiemensen. Amsterdam: Vrije Universiteit
- Nederlands Dagblad (2009)
'Politietop nog te wit en te mannelijk', 10 maart
- Nieuwstraten, A., Vanwesenbeeck, I., & Sandfort, T. (2000)
Inventarisatie en evaluatie van het beleid tegen seksuele intimidatie binnen de politieorganisatie. Onderzoeksrapport. Utrecht: Nisso Groep
- Ogbonna, E. en L.C. Harris (2006)
'The dynamics of employee relationships in an ethnically diverse workforce' *Human Relations* 59(3): 379-407
- Padgett, D.K. (2004)
'Coming of age: Theoretical thinking, social responsibility, and a global perspective in qualitative research'. In: *The qualitative research experience*, D.K. Padgett (red.), pp. 297-315, Belmont: Thomson Learning
- Paoline, E.A. (2003)
'Taking stock: Toward a richer understanding of police culture' *Journal of Criminal Justice* 31: 199-214
- Het Parool (2009)
'Rel om veto tegen blanke korpschef', 9 maart
- Perlmutter, D.D. (2000)
Policing the Media: Street Cops and Public Perceptions of Law Enforcement. London: Sage Publications
- De Pers (2008)
'Marokkaanse spion kan Nederlandse paspoort verliezen', 18 september
- Poelert, B. (2006)
'Van diversiteit als social issue naar multiculturele competenties' *Het Tijdschrift voor de Politie* 68(19): 25-29
- Ponsaers, P. en M. Easton (2009)
'Vervormende spiegels tussen politie en gemeenschap'. In: *Diverse Kwesties, Liber Amicorum prof. dr. Frank Bovenkerk*, Brants, C. en S. van der Poel (red.), 319-330. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers

- Prenzler, T. (1997)
 'Is There a Police Culture?' *Australian Journal of Public Administration* 56 (4): 47-57
- Prins, B.
 (1990) *Ethiek als tekstuele praktijk: Over vrouwen, moraal en uitsluiting*. Amsterdam: Krisis (2004) *Voorbij de onschuld: Het debat over integratie in Nederland*. Amsterdam: Van Gennep
 (2006) 'Narrative Accounts of Origins: A Blind Spot in the Intersectional Approach?' *European Journal of Women's Studies* 13(3): 277-290
- Projectgroep Organisatiestructuren (1977)
Politie in Verandering. Den Haag: Staatsuitgeverij
- Projectgroep Visie op de Politiefunctie (2005)
Politie in ontwikkeling: visie op de politiefunctie. Nederlands Politie Instituut, Den Haag
- Punch, M. (1979)
Policing the inner city: a study of Amsterdam's Warmoesstraat. Londen: Macmillan Press
- Punch, M., Tieleman, P. en A. van den Berg (1999)
 'Politiecultuur.' In: *Politie: Studies over haar werking en organisatie*, Fijnaut, C.J.C.F, Muller, E.R. en U. Rosenthal (red), pp. 263-281, Alphen aan den Rijn: Samsom
- Ramsbotham, O., Woodhouse T., and H. Miall (2005)
Contemporary Conflict Resolution: The prevention, management and transformation of deadly conflicts. Cambridge: Polity Press
- Rath, J. (1991)
Minorisering: de sociale constructie van "etnische minderheden". Amsterdam: Sua
- Rees, van T., Los W., Huijskes B., Ommen, van H. en L. Verver (2008)
De gulzige politieorganisatie: een onderzoek naar 'gulzigheid' binnen de Nederlandse politie in een veranderende samenleving. Onderzoeksrapport.
- Reiner, R.
 (1992) *Politics of the Police* (2nd). London: Wheatsheaf
 (2000) *The Politics of the Police* (3rd ed). Oxford: Oxford University Press
- Renzetti, C.M. (2007)
 'All Things to All People or Nothing for Some: Justice, Diversity, and Democracy in Sociological Societies' *Social Problems* 54 (2): 161-169
- Reuss-Ianni, E. (1983)
Two Cultures of Policing: Street cops and management cops. London: Transaction Books
- Riach P.A. en J. Rich
 (2002) 'Field experiment of discrimination in the market place' *The Economic Journal* 122: 480-518
 (2004) 'Fishing for discrimination' *Rev. Soc. Econ.* 62 (4): 465-486

- Ritchie, J. and J. Lewis (2003)
Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers. London: Sage Publications
- Roosens, E.E. (1989)
Creating Ethnicity. London: Sage publications
- Rosenthal, U. (1999)
'Politie en staat.' In: *Politie: Studies over haar werking en organisatie*, Fijnaut, C.J.C.F, Muller, E.R. en U. Rosenthal (red), 3-26, Alphen aan den Rijn: Samsom
- Rosette, A.S. (2006)
'Unearned Privilege: Issues of Race, Gender, and Social Inequality in U.S. Organizations'. In: *Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace*, Volume 1, M.F. Karsten (ed.), pp. 253-268. Londen: Praeger Perspectives
- Ross, M. (1993)
The Culture of Conflict: Interpretations and Interests in Comparative Perspective. London: Yale University Press
- Rubinstein, J. (1973)
City Police. New York: Farrar, Straus and Giroux
- Ruijter, A. de, Le Grand, N., Jahfel, M. en Yasar Üstüner (1998)
Pluriform in Uniform: Diversiteit bij de Politie Amsterdam-Amstelland, een overzicht van 1987-1998. Leiden: Stichting IVIO
- Rutten, M. (2007)
'Leuke vakantie gehad?' *Verhalen over antropologisch veldwerk*. Amsterdam: Aksant
- Ryan, S. (1990)
Ethnic Conflict and International Relations. Aldershot: Dartmouth
- Ryan, C.S., Hunt, J.S, Weible, J.A., Peterson, C.R en J.F. Casas (2007)
'Multicultural and Colorblind Ideology, Stereotypes, and Ethnocentrism among Black and White Americans' *Group Processes, Intergroup Relations* 10 (4): 617-637
- Sandfort T. en I. Vanwesenbeeck (2000)
Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie. Onderzoeksrapport. Delft: Uitgeverij Eburon
- Saraceno, C. (2001)
'Social exclusion, cultural roots, and diversities of a popular concept'. Univeristy of Turin (paper conference 'Social exclusion and children', 3-4 may 2001), Institute for Child and Family Policy. Columbia: Columbia University.
- Scanlon, C. en J. Adlam (2008)
'Refusal, social exclusion and the cycle of rejection: A cynical analysis?' *Critical Social Policy* 28 (4): 229-549
- Schaafsma, J. (2006)
Ethnic diversity at work. Diversity attitudes and experiences in Dutch organisations. Amsterdam: Aksant

- Scheffer, P. (2000)
 'Het multiculturele drama', *NRC Handelsblad*, 29 januari
- Schinkel, W.
 (2007) *Denken in een tijd van sociale hypochondrie: Aanzet tot een theorie voorbij de maatschappij*. Kampen: Uitgeverij Klement
 (2008) *De gedroomde samenleving*. Kampen: Uitgeverij Klement
- Schnabel, P. (2000)
 'De multiculturele samenleving is een illusie', *de Volkskrant*, 17 februari
- Schotter, J. (1993)
Conversational Realities. London: Sage
- Schuyt, C.J.M en C.A. Voorham (2000)
Sociale uitsluiting. Stichting Leger des Heils welzijns- en gezondheidszorg. Amsterdam: Sociaal Wetenschappelijke Pers
- Siebers, H. en Mutsaers, P. (2009)
 'Towards a Contextual Understanding of Ethnic and Racial Boundaries in Organizations: The Case of Dutch Police Officers'. Paper presented at the 6th International Critical Management Studies Conference, Warwick, UK
- Silver, A. (1967)
 'The Demand for Order in Civil Society: A Review of Some Themes in the History of Urban Crime, Police and Riot'. In: *The Police: Six Sociological Essays*, Bordua, D. (red), 1-24, New York: Wiley
- Skolnick, J. (1966)
Justice without Trial. Law enforcement in democratic society. New York: Wiley
- Skolnick, J. en J. Fyfe (1993)
Above the Law: Police and Excessive Use of Force. New York: The Free Press
- Solorzano, D. G. (1997)
 'Images and Words that Wound: Critical Race Theory, Racial Stereotyping, and Teacher Education' *Teacher Education Quarterly* 24: 5-19
- Spradley, J. (1979)
The Ethnographic Interview. New York: Holt Rinehart Winston
- Steinbugler, A.C., Press J.E. en J.J. Dias (2006)
 'Gender, race, and affirmative action: Operationalizing intersectionality in survey research' *Gender and Society* 20: 805-825.
- Tankeren, M.H.M. van (2007)
 Het preventieve integriteitsbeleid van de politie Amsterdam-Amsteland. Onderzoek naar werking en effectiviteit. Onderzoeksrapport. Amsterdam: Politie Amsterdam-Amsteland/Vrije Universiteit
- Tatum, B.D. (2003)
Why Are All the Black Kids Sitting Together in the Cafeteria? And Other Conversations about Race. New York: Basic Books
- Terpstra, J.B.
 (2008) *Wijkagenten en hun dagelijks werk. Een onderzoek naar de uitvoering van gebiedsgebonden politiewerk*, Apeldoorn: Politie en Wetenschap

- (2009) 'Politiecultuur en politiepraktijken. Empirische en theoretische kanttekeningen bij een kernbegrip'. In: *Politiestudies: terugblik en vooruitzicht, een bundel essays voor Kees van der Vijver*, Meershoek, G. (red.), 133-152. Dordrecht: Stichting Maatschappij, Veiligheid en Politie
- De Telegraaf (2006)
'Het kan en moet anders', 12 september 2006
- Tesser, P.T.M., Dagevos J.M. en J. Iedema (2001)
Rapportage Minderheden 2001. Vorderingen op school en Meer werk. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Timmer, J. (2005)
Politiegeweld: Geweldgebruik van en tegen de politie in Nederland. Alphen aan den Rijn: Kluwer
- Torre, van der E.J. (1999)
Politiewerk: Politiestijlen, community policing, professionalisme. Alphen aan den Rijn: Samsom
- Trouw (2006)
'Agenten moeten er beschaafd uitzien', 28 januari
- Twine, F. W., en C. Gallagher (2008)
'Introduction: The Future of Whiteness: A Map of the "Third Wave"' *Ethnic and Racial Studies* 31(1): 4-24.
- Väyrynen, T. (2001)
Culture and international conflict resolution: A critical analysis of the work of John Burton. Manchester: Manchester University Press
- Veenman, J.
(1990) (red). *Ver van huis: Achterstand en achterstelling bij allochtonen*. Groningen: Wolters Noordhoff
(1995) *Onbekend maakt onbemind. Over de selectie van allochtone op de arbeidsmarkt*. Assen: Van Gorcum
(2003) 'Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek' *Beleid en Maatschappij* 30: 90-100
- Verkuyten, M. (2010)
Identiteit en Diversiteit: De tegenstellingen voorbij. Amsterdam: Pallas Publications
- Verloo, M. (2006)
'Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union' *European Journal of Women's Studies* 13: 211-228
- De Volkskrant (2007)
'Welten: Fifty-fifty mannen en vrouwen heel goed', 18 april
- Voorham, I. (2006)
Er buiten staan: Onderzoek naar sociale uitsluiting onder cliënten van het Leger Des Heils. Amsterdam: Buijten en Schipperheijn Motief
- Vries, de S., Houdijk D. en D. van Vierssen (1997)
Acceptatie van allochtone agenten. Een onderzoek naar de factoren die acceptatie bevorderen en bemoeilijken. Leiden: Rijksuniversiteit Leiden

- Vries, de S., Kwee J. en I. Waldring (1998)
 Uitstroom van allochtonen uit de executieve politiedienst. Leiden: Rijksuniversiteit Leiden
- Vries, de S., Wal, van der R., Keijzer L. en N. Kop (2010)
 Allochtonen naar de top?!: Een onderzoek naar factoren die de doorstroom van allochtone politiemensen bevorderen. Onderzoeksrapport. Apeldoorn: Politieacademie, Lectoraat Multicultureel Vakmanschap en Diversiteit
- Waddington, P.A.J. (1999)
 'Police (canteen) sub-culture' *British Journal of Criminology* 39 (2): 287-309
- Wekker, G. (2003)
 'Een pas op de plaats en dan weer verder... Het intersectionele denken in een Nederlandse en internationale context'. In: *Lezingenbundel intersectionaliteit*, p.12, Den Haag: E-Quality
- Wekker, G. en H. Lutz (2001)
 'Een hoogvlakte met koude winden: Een geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland'. In: *Caleidoscopische visies: de zwarte, migranten- en vluchtelingen vrouwenbeweging in Nederland*, M. Botman, N. Jouwe en G. Wekker (eds), pp. 25-49 Amsterdam: KIT Publishers
- Wester, F. en V. Peters (2004)
 Kwalitatieve analyse. Uitgangspunten en procedures. Bussum: Uitgeverij Coutinho
- Westley, W. (1970)
Violence and the Police. Cambridge: MIT Press
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
 (2002) *De toekomst van de nationale Rechtsstaat*. Rapporten aan de Regering nr. 63. Amsterdam: Amsterdam University Press.
 (2007) *Identificatie met Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Wilde, E.T. (2000)
 'Kan Divers Anders?' Onderzoekrapport. Universiteit Utrecht
- Wilson, J.Q. (1968)
Varieties of Police Behavior. Cambridge: Harvard University Press
- Wrench, J. (2007)
Diversity Management and Discrimination: Immigrants and Ethnic Minorities in the EU. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.
- Yanacopulos, H., en J. Hanlon (2006)
Civil war, civil peace. London: James Currey Publishers
- Yosso, T. J., en D. Solorzano (2002)
 'Critical Race Methodology: Counter-Storytelling as an Analytical Framework for Education Research' *Qualitative Inquiry* 8 (1): 23-44.

- Young, M. (1991)
An Inside Job: Policing and Police Culture in Britain. Oxford: Oxford University Press
- Young, J. (1999)
The Exclusive Society: Social Exclusion, Crime and Difference in Late Modernity, London: Sage Publications
- Zanoni, P., en M. Janssens (2007)
'Minority employees engaging with (diversity) management: An analyses of control, agency, and micro-emancipation' *Journal of Management Studies* 44(8): 1371-1397
- Zwart, C. (1999)
Diender in Amsterdam. Meppel: Uitgeverij Balans

Internet

www.politie-amsterdam-amstelland.nl

Tilburg School of Humanities

Dissertations in Language and Culture Studies

- 1 Sander Bax. *De taak van de schrijver. Het poëtische debat in de Nederlandse literatuur (1968-1985)*. Supervisors: Jaap Goedegebuure and Odile Heynders, 23 May 2007.
- 2 Tamara van Schilt-Mol. *Differential item functioning en itembias in de citeindtoets basisonderwijs. Oorzaken van onbedoelde moeilijkheden in toetsopgaven voor leerlingen van Turkse en Marokkaanse afkomst*. Supervisors: Ton Vallen and Henny Uiterwijk, 20 June 2007.
- 3 Mustafa Güleç. *Differences in Similarities: A Comparative Study on Turkish Language Achievement and Proficiency in a Dutch Migration Context*. Supervisors: Guus Extra and Kutlay Yagmur, 25 June 2007.
- 4 Massimiliano Spotti. *Developing Identities: Identity Construction in Multicultural Primary Classrooms in The Netherlands and Flanders*. Supervisors: Sjaak Kroon and Guus Extra, 23 November 2007.
- 5 A. Seza Doğrusöz. *Synchronic Variation and Diachronic Change in Dutch Turkish: A Corpus Based Analysis*. Supervisors: Guus Extra and Ad Backus, 12 December 2007.
- 6 Daan van Bel. *Het verklaren van leesgedrag met een impliciete attitude-meting*. Supervisors: Hugo Verdaasdonk, Helma van Lierop and Mia Stokmans, 28 March 2008.
- 7 Sharda Roelsma-Somer. *De kwaliteit van Hindoescholen*. Supervisors: Ruben Gowricharn and Sjaak Braster, 17 September 2008.
- 8 Yonas Mesfun Asfaha. *Literacy Acquisition in Multilingual Eritrea: A Comparative Study of Reading across Languages and Scripts*. Supervisors: Sjaak Kroon and Jeanne Kurvers, 4 November 2009.
- 9 Dong Jie. *The Making of Migrant Identities in Beijing: Scale, Discourse, and Diversity*. Supervisors: Jan Blommaert and Sjaak Kroon, 4 November 2009.
- 10 Elma Nap-Kolhoff. *Second Language Acquisition in Early Childhood: A Longitudinal Multiple Case Study of Turkish-Dutch Children*. Supervisors: Guus Extra and Kutlay Yağmur, 12 May 2010.
- 11 Maria Mos. *Complex Lexical Items*. Supervisors: Antal van den Bosch, Ad Backus and Anne Vermeer, 12 May 2010.
- 12 António da Graça. *Etnische zelforganisaties in het integratieproces. Een case study in de Kaapverdise gemeenschap in Rotterdam*. Supervisor: Ruben Gowricharn, 8 October 2010.
- 13 Kasper Juffermans. *Local Languageing: Literacy Products and Practices in Gambian Society*. Supervisors: Jan Blommaert and Sjaak Kroon, 13 October 2010.

- 14 Marja van Knippenberg. *Nederlands in het Middelbaar Beroepsonderwijs. Een casestudy in de opleiding Helpende Zorg*. Supervisors: Sjaak Kroon, Ton Vallen and Jeanne Kurvers, 14 December 2010.
- 15 Coosje van der Pol. *Prentenboeken lezen als literatuur. Een structuralistische benadering van het concept 'literaire competentie' voor kleuters*. Supervisor: Helma van Lierop, 17 December 2010.
- 16 Nadia Eversteijn-Kluijtmans. *"All at once" – Language choice and codeswitching by Turkish-Dutch teenagers*. Supervisors: Guus Extra and Ad Backus, 14 January 2011.
- 17 Mohammadi Laghzaoui. *Emergent academic language at home and at school. A longitudinal study of 3- to 6-year-old Moroccan Berber children in the Netherlands*. Supervisors: Sjaak Kroon, Ton Vallen, Abderrahman El Aissati and Jeanne Kurvers, 9 September 2011.
- 18 Sinan Çankaya. *Buiten veiliger dan binnen: in- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*. Supervisors: Ruben Gowricharn and Frank Bovenkerk, 24 October 2011.

Agenten van etnische minderheidsgroepen zijn externe ordehandhavers en interne ordeverstoorders. Buiten op straat handhaven ze de orde. Binnen in de organisatie wijken ze af van de normale gang van zaken en verstoren ze de bestaande orde. Dit leidt tot spanningen. Bedoeld of onbedoeld, de gevolgen zijn groot. Sommige agenten uit etnische minderheidsgroepen voelen zich daardoor buiten op straat veiliger dan binnen op het bureau.

Vanaf de jaren tachtig werkt de politieorganisatie hard aan zowel het binnenhalen als het binnenhouden van politieagenten uit etnische minderheidsgroepen. Ondanks talloze beleidsinitiatieven blijven de resultaten achter bij de gestelde doelen. Leden van etnische minderheden hebben vaak een negatieve werkbeleving en verlaten dikwijls de organisatie. Het etnografische onderzoek van Sinan Çankaya biedt levendige en gedetailleerde voorbeelden van de wijze waarop de in- en uitsluiting ontstaan in alledaagse ontmoetingen binnen de politieorganisatie.

Sinan Çankaya (Nijmegen, 1982) studeerde culturele antropologie aan de Universiteit van Utrecht. Verder is hij cum laude afgestudeerd in conflict studies aan de Universiteit Bradford. De laatste vier jaar werkte hij als onderzoeker en adviseur voor de politie Amsterdam-Amstelland.

